



Departamento de Posgrados

**Maestría en Educación, mención Gestión y
Liderazgo**

**IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO
DOCENTE EN LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA JUAN
LEÓN MERA DE LA PARROQUIA
MOLLETURO, CANTÓN CUENCA**

Autora:
Dora Gutiérrez Espinoza

Directora:
Eulalia Tapia Encalada

Cuenca – Ecuador

Año 2023

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado con mucho cariño para todos quienes fueron parte importante en este proceso de superación.

A mi familia: mi esposo, mis hijos que son mi inspiración para seguir adelante, quienes día a día me motivaron, sacrificando nuestro tiempo en familia, consientes que el esfuerzo que yo hacía para que ellos se sientan orgullos y vean a su madre como un ejemplo de superación profesional.

Para todas aquellas personas invisibles que de una u otra forma fueron mi apoyo y motivación en muchas circunstancias de la vida en los momentos que yo me sentía decaída me animaron a seguir, valorando mi profesión, mi vida personal y fortaleciendo los momentos de angustia y debilidad.

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo quiero agradecer a Dios por darme una nueva oportunidad de superación, por ser mi guía y mi soporte en tantos momentos difíciles que me ha tocado pasar, cada dificultad ha sido un sustento más para creer en él y tratar de ser una mejor persona. A mis hijos Javier y Orlando quienes con su abnegado cariño me ayudaron a conseguir el financiamiento y pueda realizar esta tan esperada maestría. Mi hija querida Nubecita quien con sus vastos conocimientos en la tecnología hizo el mayor esfuerzo por apoyarme en la parte tecnológica y así yo pudiera cumplir a tiempo con mis trabajos, día a día incansablemente me apoyo en todo lo que no podía y me animaba a seguir y cumplir a tiempo con mis tareas, a mi pequeño Samuelito quien con paciencia soportaba todo el tiempo que no podía dedicarle a él por cumplir mi compromiso con los estudios.

Por último, mi sincero agradecimiento a la Universidad del Azuay por brindarme la oportunidad de obtener este importante logro, en especial a la Doctora Liliana Arciniegas, mi admiración por tan dedicada labor y apoyo en todo este proceso de superación, a mi tutora la Doctora Eulalia Tapia que me acompañó en la elaboración de este importante trabajo.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo conocer el liderazgo docente en la Escuela de Educación General Básica Juan León Mera, para lo cual se utilizó el paradigma hermenéutico crítico con enfoque cualitativo y como metodología la investigación acción; para la recolección de datos se aplicaron entrevistas y observaciones, encontrando que el liderazgo docente no es adecuado, se evidenció pasividad y conformismo en el profesorado, así como el uso de metodología y recursos tradicionalistas y básicos. En base a estos resultados se diseñó una propuesta de intervención que incluyó talleres de metodologías activas; el desarrollo de los mismos permitió mejorar el compromiso educativo, pero también generar la necesidad de establecer que se requieren otros espacios formativos que aporten de forma significativa a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se concluye que el liderazgo es fundamental en cualquier institución educativa, por lo que la preparación de los docentes en relación con estos aspectos es imprescindible.

Palabras clave: liderazgo docente, metodologías activas, formación docente

ABSTRACT

The objective of this research was to know the teaching leadership in the Juan León Mera School of Basic General Education, for which the critical hermeneutic paradigm was used with a qualitative approach and action-research as a methodology; For the data collection, interviews and observations were applied, finding that the teaching leadership is not adequate, and passivity and conformism were evidenced in the teaching staff, as well as the use of traditional and basic methodology and resources. Based on these results, an intervention proposal was designed that included workshops on active methodologies; their development allowed for an improvement in educational commitment, but also generated the need to establish that other training spaces are required that contribute significantly to the teaching and learning processes. It is concluded that leadership is essential in any educational institution, so the preparation of teachers in relation to these aspects is essential.

Key words: teacher leadership, active methodologies, teacher training.

Translated by



Dora Lucia Gutiérrez Espinoza



Introducción

Según Ormaza (2012), el líder es la persona que abre caminos, es un visionario del futuro, motivador, levanta e inspira a la gente para que responda en niveles que van más allá de cualquier cosa que hayan hecho antes, deberá de contar con habilidades y capacidades específicas para desempeñar las funciones y el rol asignado, poseer credibilidad y reconocimiento de parte de sus seguidores.

Con total seguridad se indica que el líder educativo es el ser humano que orienta a la comunidad educativa con cualidades extraordinarias para transformar un establecimiento educativo en creativo, dinámico, orientado a mejorar la calidad de la educación dejando un legado a los estudiantes, es decir no solo enseñar conceptos memorísticos que poco sirven en la vida sino enseñarles a vivir, a ser felices, creativos, y sobre todo incorporarlos a la población económicamente activa capaces de responder las demandas laborales y emprendedores independientes responsables en cada uno de sus actos.

El objetivo del presente estudio es contribuir al mejoramiento de la práctica docente en base a conceptos obtenidos en el presente trabajo y profundizando el análisis del tema de estudio que busca dar una propuesta para resolver los dilemas del área educativa en los diferentes establecimientos educativos pero de manera especial en la escuela Juan León Mera.

La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes, según Contreras (2016) “los conocimientos, competencias, actitudes y motivaciones del profesorado se vuelven importantes anclas e impulsores del desarrollo escolar, siendo de suma relevancia para la calidad educativa que no sean descuidados o desaten frustración estudiantil” (p. 248). El liderazgo docente se ve reflejado en el comportamiento, el interés que le pone a cada uno de sus estudiantes en el aula, no solo se centra en el impartir conocimientos, sino se preocupa en el bienestar personal de cada uno de sus alumnos, dando seguimientos a emociones y sentimientos que pueden afectar la calidad psicológica y el rendimiento académico.

Camargo et. al (2004) plantea que Para mejorar la formación del profesorado y que se exija la experiencia docente con el tipo de alumnado para poder responder a sus características y necesidades. La formación y el desarrollo profesional del cuerpo docente en técnicas y métodos activos se vuelven con ello componentes claves en el diseño, desarrollo y mejora de la calidad escolar. Por otro lado, Contreras (2016) manifiesta también que La experiencia de los sistemas educativos exitosos sitúa al liderazgo escolar como segundo factor de influencia en los aprendizajes. Tales sistemas presentan una cultura de liderazgo organizacional y una administración escolar enfocada y comprometida con el aprendizaje y el alumno, teniendo como fin último objetivos pedagógicos. La evidencia empírica ha demostrado que una dirección escolar con estos rasgos tiene efectos positivos en los aprendizajes, la calidad de enseñanza y el clima organizacional en la comunidad educativa.

Onofre (2018) sostiene que “los líderes académicos se caracterizan por ser mentes creativas capaces de abrir nuevas direcciones en la generación y transmisión de conocimiento” (p. 1). Bajo esta perspectiva, el liderazgo académico responde a criterios de innovación y transformación, con el objetivo de dar cuenta del papel, y evolución del liderazgo escolar en los últimos años.

Fullan, (2019) “centra su análisis en tres temáticas fundamentales: liderar los aprendizajes, crear coherencia y facilitar la tarea profesional docente y evidencia el valor de hacer los mayores esfuerzos posibles por concentrar la función directiva para mejorar la práctica de enseñanza” (p. 58).

Podemos decir con seguridad que el uso de métodos activos debe ser aplicados de manera continua para lograr un aprendizaje de calidad, los docentes al ejercer un verdadero liderazgo demuestran que las metodologías activas ofrecen una alternativa atractiva a la educación tradicional al hacer más énfasis en lo que aprende el estudiante que en lo que enseña el docente, y esto da lugar a una mayor comprensión, motivación y participación del estudiante en el proceso de aprendizaje. Jiménez, et al (2020) indican que otros métodos más activos como el trabajo cooperativo, estudio de casos, resolución de problemas, proyectos, Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), aula invertida, tareas, indagación, pensamiento y proyectos, diseño del pensamiento, aprendizaje cooperativo y colaborativo, y muchas técnicas creativas entre otros representan oportunidades para la transversalización de temáticas de interés a nivel institucional donde el docente líder

puede interactuar con sus estudiantes y hacer de sus clases momentos dinámicos y muy provechosos.

El impulso mediante los talleres de sensibilización , conocimiento y mejoramiento de nuevas metodologías de enseñanza ayudaran en gran manera para que los lideres educativos se motiven y den otra visión de trabajo, reflejando ante ello un mejor rendimiento en los estudiantes y un aprendizaje de calidad, que es lo que la sociedad actual requiere, seres preparados para la vida, siendo reflexivos, críticos y capaces de crear su propios aprendizajes de acuerdo a la realidad que los rodea para orientarse a un mundo mejor.

Bolivar (2011) muy acertadamente indica que: “Cuando los tiempos cambian, los profesores tienen que cambiar, esto demanda una actualización constante. Los docentes no se deben limitar solo a saber enseñar contenidos, ahora la demanda de liderazgo es en todos los sentidos educativos, un trabajo en equipo que manifieste el interés y el amor por el trabajo y el desarrollo profesional colectivo”. (p. 255).

Finalmente, con los conceptos anotados de los diferentes autores se puede indicar que el liderazgo docente es fundamental en el proceso de un buen aprendizaje de los estudiantes que desarrollan los conocimientos prácticos y le preparan para la vida con desempeño y criticidad; estas cualidades permiten cumplir los objetivos en el aprendizaje actual, incluso llegando a determinar dos clases de liderazgo básicos, el primero referente al administrativo para la buena marcha de la institución siendo el ejemplo de virtudes y sensibilización profesional con miras a desarrollar un trabajo en equipo y siempre comunicativos entre todos para las diferentes actividades individuales y colectivas, y el segundo enfocado el trabajo en el aula con métodos y técnicas activas de aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos en el estudiante y sea capaz de retener los mismos en los posterior y replicar en la vida diaria con los conocimientos que ya posee. Formando estudiantes críticos y reflexivos en todos los niveles y preparándolos para que puedan tomar decisiones desde los pequeños espacios escolares que le permitan aportar a la sociedad desde sus diferentes campos de estudio.

Elmore (2010) indica que las mejoras educativas tendrán éxito si es que logran afectar positivamente el “núcleo pedagógico”, esa situación y relación que define a la enseñanza y que se juega inevitablemente en la sala de clases. De ahí que sólo existirían tres dimensiones en que efectivamente es posible activar un cambio en

el aprendizaje de los alumnos: que los docentes incrementen sus habilidades y conocimientos, enriqueciendo su aporte al proceso educativo; que los contenidos mismos que se busca aprehender se renueven, volviéndose más complejos, amplios y exigentes y que los alumnos modifiquen su actitud y acercamiento a los aprendizajes.

El liderazgo docente ejercido con vocación de servicio es un ejemplo para que la comunidad educativa retribuya y apoye constantemente todos los procesos de mejora académica, un buen líder atrae y motiva a sus estudiantes, haciéndolos amar el estudio y dándoles la facilidad y la oportunidad para que se sientan cómodos en los salones de clases, crea un ambiente dinámico y equilibrado entre el entorno educativo y el familiar. Este trabajo se realizó con el propósito de conocer ¿Cómo es el liderazgo de los docentes en la escuela de Educación Básica Juan León Mera? Para proponer cambios en la mejora institucional por el bienestar de la comunidad educativa, siendo muy notorio luego de la investigación realizada que la falta de liderazgo docente y la no aplicación de métodos activos de aprendizaje retrasan el desarrollo educativo de calidad.

Metodología

Este estudio se fundamenta en el paradigma hermenéutico de técnicas y métodos de investigación acción, de fácil interpretación en las técnicas empleadas, que lleva como resultado a un primer acercamiento directo en el aula con los problemas identificados mediante una investigación directa, además el mismo que permite la crítica y elogio de los acontecimientos reales y la búsqueda para obtener cambios actuales en las actitudes de los investigados. Calles et al (2006) indican que la hermenéutica es una técnica, un

arte y una filosofía de los métodos cualitativos, que tiene como característica propia interpretar y comprender para revelar los motivos del comportamiento humano. Además, al ser una investigación con enfoque cualitativo, lo que promovió a la recolección de datos sin medición numérica para descubrir la pregunta de estudio ¿Cómo es el liderazgo docente en la Escuela de Educación Básica Juan León Mera? Siendo esta una observación directa en el lugar que se crea la problemática permite obtener datos reales dando así credibilidad a todo el proceso para obtener los resultados deseados en función del objetivo planteado al inicio de la investigación.

Colmenares y Piñero (2008) mencionan a esta investigación que es el estudio de la realidad en su contexto natural y como sucede, siendo esta una investigación acción.

Al respecto Bolívar (2010) señala que cuando el liderazgo se centra en una simple gestión administrativa o poca capacidad docente la interacción y aprendizaje del estudiante queda diluida, por lo que se quiere encontrar un verdadero liderazgo para el aprendizaje. Pont et al., (2008) sitúan el liderazgo educativo como el segundo factor interno a la escuela que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje tras la acción de su profesorado” (p. 11). Mientras que, Vidal et. al (2016) indica que “el desarrollo tecnológico alcanzado en la sociedad del nuevo siglo, aportan tendencias educativas modernas, sin duda se obtiene un ambiente que genera una sinergia dinámica e integradora que combina las ventajas de la educación tradicional con las del aprendizaje actual” (p. 678). En la actualidad se exige a la comunidad educativa vivir y practicar una cultura de aprendizaje y mejora constante, abiertos a la innovación y siendo reflexivos con actitudes positivas hacia el desarrollo individual y colectivo, ya que la situación actual exige estar a la par con la tecnología que es la base de los individuos del futuro, con la tecnología aparece nuevas técnicas y métodos de enseñanza con los cuales los docentes tienen que demostrar su mayor esfuerzo para ejercer un liderazgo dinámico, creativo y sobre todo actualizado.

Con estos conceptos teóricos se aclara los conocimientos para seguir procesos adecuados y llegar a cumplir los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación que es el descriptivo, y que encamina a un enfoque cualitativo tomando en cuenta las consideraciones de Tamayo (1994) y lo que se citó en Guevara et al (2020) al referir que es el que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición de los fenómenos. El tipo de investigación aplicado fue no experimental ya que se observó los fenómenos y acontecimientos tal como sucedieron sin modificación de la realidad, para Campos et al (2012) la observación es un acto de mirar atentamente, con el fin de tomar nota

de todo el detalle y aspecto relevante de un determinado fenómeno o de las características de un determinado ambiente.

Conociendo también que la observación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un objeto o problema en cuestión, mediante esta técnica se permitió estar en contacto directo con cada uno de los grupos dentro del aula de clases y percibir la realidad educativa en la que se desempeña el liderazgo docente de manera directa. Fue necesario emplear una ficha de registro y la entrevista semiestructurada con preguntas abiertas y cerradas en la cual se logró un acercamiento más directo con los participantes, al estar en contacto diario se creó un ambiente de confianza y el desarrollo de la investigación se prestó a obtener resultados sumamente reales. La entrevista semiestructurada se basó en una guía de preguntas, en la cual se tuvo la libertad de hacer comentarios adicionales para obtener conceptos más claros sobre los temas de interés.

La información obtenida fue manejada con la flexibilidad más adecuada según estos resultados obtenidos al ser analizados permitio ir direccionando claramente la propuesta de intervencion que se generó. Y cuantitativa, la primera tiende a buscar las causas en la profundidad de las muestras pues recolecta datos de experiencias vividas, emociones o comportamientos de los individuos que nos proporcionan en las entrevistas y la segunda cuantificable en cantidades, magnitudes, tomado en base a las muestras representativas para su validación.

Participantes

En este proceso participaron dos varones y dos mujeres, en su mayoría jóvenes, con la diferencia de uno de los participantes que tiene edad avanzada con años ya cercanos para acceder al proceso de jubilación, todos los participantes fueron tomados de forma voluntaria del grupo que conforman el cuerpo docente de la escuela Juan León Mera, y en el transcurso del proyecto se sumaron dos más, con el único propósito de colaborar y aportar con sus conocimientos para lograr el objetivo deseado en este proceso investigativo.

Instrumentos

Para alcanzar el objetivo propuesto en la presente investigación y conocer ¿Cómo es el liderazgo docente en la Escuela de Educación Básica Juan León Mera? se contó con el consentimiento informado de los cuatro docentes que firmaron el documento de respaldo y así asegurar su participación en todo el proceso del presente trabajo. Se elaboró los documentos pertinentes con una guía de preguntas y la ficha de observación para luego ser aplicadas en las observaciones áulicas y las entrevistas, posterior a esto se estructuró un plan de intervención con todos los componentes y directrices que permitan obtener los resultados deseados.

Procedimiento

El procedimiento de este trabajo investigativo se lo realizó de acuerdo a las siguientes fases:

Análisis y diagnóstico.

Se contó con las autorizaciones de los docentes participantes para las visitas áulicas aplicando la guía de observación, y mediante un dialogo dinámico se procedió con las entrevistas semiestructuradas mediante un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas que nos permitió obtener el diagnóstico del tema en estudio mediante las técnicas descritas en la metodología de la presente investigación.

En esta etapa se pudo conocer de una forma cercana la realidad de cada uno de los docentes la crisis de liderazgo pedagógico y administrativo que se presumió en la institución, se aprovecha el espacio de dialogo en los que se relaciona otros factores secundarios que suman conocimientos para encaminar e identificar la problemática objeto de investigación en la institución.

Elaboración y aplicación de la propuesta.

Se realizó el diseño de la propuesta con el tema relacionado al liderazgo docente - administrativo y los métodos activos de enseñanza aprendizaje, encaminados a generar pautas e iniciativas administrativas y pedagógicas que fortalezcan el desarrollo de nuevas estrategias dinámicas dentro de la institución educativa, la misma que se elaboró y aplicó en los tiempos establecidos de acuerdo al cronograma de actividades planificadas en conjunto y de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los participantes, sumado la participación activa y puntual de los docentes que fue fundamental para culminar todas

las actividades planteadas oportunamente sin interferir en las horas pedagógicas, más bien se acomodó al horario de actividades complementarias dentro de la institución.

Valoración de la propuesta.

Al ser concluida la propuesta se realizó una reunión de trabajo en la cual se socializó sobre la validez e importancia de los talleres concluidos, se indicó sobre la aplicación del cuestionario de una ficha evaluativa en la que se pidió a los participantes que indicaran su valoración en los contenidos impartidos, también se indicó que comenten como les pareció la aplicación de métodos activos en las aulas y su funcionalidad en el aprendizaje significativo, así como también se les pidió que anoten si los temas socializados en los diferentes intervenciones de capacitación despejaron la mayor cantidad de expectativas planteadas al inicio de los talleres, se indica que en esta oportunidad pueden sugerir dudas, inquietudes o comentarios con relación a los talleres participados y las metodologías utilizadas en el transcurso de las diferentes exposiciones. Con un último acercamiento con los participantes en plenaria luego de haber transcurrido algunos días de socializado los temas de estudio se valoró y comentó los resultados que se van obteniendo en la práctica cotidiana dentro de las aulas de clase, en este espacio se dinamizó interrogantes y se tomaron sugerencias para nuevos talleres y proyectos de mejora institucional.

La motivación y apoyo de los docentes para dar cumplimiento con las actividades de este proyecto de estudio fue fundamental para lograr encaminar en parte lo que se desea conseguir con este primer paso para mejorar la calidad educativa en la escuela propuesta para la ejecución del proyecto planteado.

Resultados

Entrevistas y visitas áulicas

La aplicación de entrevistas y visitas áulicas fueron importantes, ya que permitieron el primer acercamiento con los participantes, de acuerdo a las siguientes categorías de análisis utilizadas: Conocimiento sobre liderazgo docente, actitud docente en el trabajo áulico, capacitación sobre el liderazgo educativo, estrategias para fortalecer el liderazgo educativo, métodos y técnicas utilizadas

Con estas categorías se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

En cuanto al conocimiento sobre liderazgo docente cuatro profesionales concuerdan que no conocen mucho, y que hace falta capacitación para ir mejorando su labor como docentes líderes en la institución.

En lo que se refiere a actitud docente en el trabajo áulico manifiestan que tienen buena predisposición, y que más bien falta capacitación para la implementación de nuevas estrategias activas que les permitan manejarse de mejor manera en el proceso y el desarrollo de su labor como líderes de los grupos a su cargo, la afectividad docente crea un ambiente poco dinámico en el aula en la mayoría de participantes, puesto que los estudiantes se sienten un poco temerosos, esto debido a la poca interrelación profesor alumno por desconocimiento de técnicas activas para mantener la armonía y captar la atención de los estudiantes.

En cuanto a la categoría propuesta en este estudio al referir sobre la capacitación en liderazgo educativo la mitad de docentes indicaron que no han tenido la oportunidad de mejorar conocimientos en estos temas y la otra mitad plantean que sí, pero que les gustaría tener actualizaciones contantes de forma presencial, ya que al ser una zona geografía distante de la ciudad no tienen mucho apoyo de las autoridades educativas distritales ni zonales del nivel educativo que faciliten la formación y capacitación en temas relevantes para mejorar la calidad del aprendizaje, tomando en cuenta que en la actualidad los medios tecnológicos son una herramienta y un determinante para la auto formación personal, pero en este medio geográfico no da resultado por la poca cobertura del internet en la zona. Todos coincidieron que debe haber relación directa entre docentes y estudiantes para mantener una buena comunicación, pero aquí también recalcan que de parte de los alumnos hay poca disponibilidad de formación académica debido a la baja autoestima y problemas de índole familiar que dificultan el desarrollo emocional estudiantil y sumado a esto el alto índice de migración de los miembros de la familia que provocan un desequilibrio y disfuncionalidad en los hogares.

Al hacer referencia a las estrategias para fortalecer el liderazgo educativo indican los participantes que trabajo en equipo existe, pero de una manera más exigida que voluntaria dada para cumplir órdenes y actividades relacionadas estrictamente de trabajo. El liderazgo administrativo en estos últimos tiempos han sido un factor negativo para el desarrollo de la institución ya que la relación docente y directivo no tiene la predisposición necesaria para desarrollar actividades que promuevan la mejora institucional, todos los docentes participantes en este proyecto indicaron que hay una

actitud positiva de trabajo si es por el bien de la escuela en la que cada quien cumplen sus tareas encomendadas, dichas actividades realizadas no son reconocidas ni estimuladas debido a la falta de conocimiento y capacitación de la persona designada para cumplir con este rol de líder admirativo, lo que ha provocado una desintegración de liderazgo docente afectando sin duda el trabajo de liderazgo áulico.

En relación a si se promueve el trabajo colaborativo con los estudiantes hay comentarios poco convincentes, el único trabajo que realizan los estudiantes en conjunto indicaban que son las actividades grupales en determinados temas de clase, esto se da para cumplir ciertos lineamientos del currículo que no se ve reflejando en un aprendizaje muy significativo en el desarrollo de las actividades académicas.

Al consultar sobre la relación autoridad institucional, docentes y padres de familia, en las cuales la mayoría de participantes indican que al existir dificultades entre directivo y padres de familia o dificultades entre docentes y padres de familia tratan de mediar conflictos y brindar apoyo a las dos partes para que las cosas se solucionen de la mejor manera. Así mismo se pudo apreciar que todos los docente integrantes de este trabajo investigativo concuerdan que es una noble labor la que realizan a pesar de la falta de mejoramiento profesional y las muchas limitaciones instruccionales pero su trabajo docente es por vocación y estarían muy gustosos de ser parte de capacitaciones que les permitan tener nuevos conocimientos para ser los trasmisores directos y aportar de mejor manera sus enseñanzas al grupo de estudiantes a su cargo, permitiendo así ver mejorado el desarrollo educativo en la escuela en la que ejercen muy gustosos sus funciones.

. En cuanto a los métodos y las técnicas utilizadas se observó que hay tradicionalismo y poco trabajo constructivo de los estudiantes, la planificación didáctica estaba de acuerdo al currículo y con funcionalidad para la vida diaria, pero faltaba darle la relación necesaria para un aprendizaje significativo. Los materiales didácticos en la mitad de las aulas ingresadas fueron poco variados y no brindaban las facilidades de trabajo a los niños, en su mayoría eran poco cómodos de manipular.

Se notó que el rol docente ejercido no captaba la atención de todo el grupo de clases, hacía falta atender las necesidades de algunos estudiantes que se quedaban rezagados en los conocimientos; los estudiantes en su mayoría al inicio de la clase se

mostraban muy activos e interesados por el tema, pero se iban desmotivando en el transcurso de la construcción de los contenidos.

En la poca interacción grupal de estudiantes que se pudo observar en la mayoría de las aulas, los conocimientos abordados no se interiorizaban de acuerdo con los resultados esperados. La mayoría de los docentes trataba de responder a dudas e interrogantes de los niños, pero en las evaluaciones aplicadas se veían reflejadas muchas falencias en algunos participantes del grupo; a esto se suma que la institución y las aulas de clase no contaban con herramientas digitales para los procesos educativos.

Después de todos los resultados obtenidos se crea la necesidad de implementar la propuesta de intervención que está encaminada en la siguiente temática: Importancia del liderazgo docente acompañado de métodos y técnicas activas de enseñanza en la escuela Juan León Mera.

Plan de Intervención

Al tomar como concepto que un plan de acción o intervención educativa consiste en diseñar actividades que promuevan un cambio en el diferente accionar pedagógico y que al dar seguimiento se consiga la reestructuración de acciones para fortalecer diferentes técnicas que en suma brindan calidad y seguridad en el aprendizaje significativo al servicio académico brindado.

Con los resultados obtenidos producto de la encuesta y observación áulica, se procedió a planificar los talleres de acuerdo a las necesidades encontradas y con la disponibilidad de los cuatro docentes que apoyaron desde el inicio. A esta capacitación se sumaron dos docentes más que también querían ser parte de este proceso formativo.

Para cumplir con esta propuesta de intervención, se tuvo toda la apertura de la autoridad institucional designada hace poco tiempo que se mostraba motivada de conocer en lo personal y también que sean sus docentes parte de nuevos conocimientos que irían en beneficio de la institución, predispuestos para organizar los tiempos y contenidos tratados en cada sesión, se logró realizar tres talleres de 60 minutos cada uno en tres semanas consecutivas, pero un día por semana de acuerdo a las horas complementarias que disponían los docentes para trabajos dentro de la institución. La organización de los

tiempos destinados para el desarrollo de estos talleres fue considerado corto debido a que no se podía interferir en otras actividades académicas ya planificadas y distribuidas con anterioridad sujetas a cumplir con el currículo institucional.

Los temas abordados en cada taller fueron en primer lugar liderazgo docente y reconocimiento de métodos utilizados en la escuela Juan León Mera. Este importante tema se lo abordó a través de la reflexión en relación con las funciones que desempeñan como docentes líderes en el aula, los participantes reconocen que los métodos utilizados en clases no tienen o tiene poca funcionalidad para obtener un aprendizaje práctico, al contar con la participación e interés masiva del grupo participante el tema desarrollado se volvió muy reflexivo, mencionando con cada uno de ellos las buenas y malas experiencias que se viene obteniendo de su trabajo dentro del aula de clases, las practicas vividas fueron tomadas como gran conocimiento para reforzar los conceptos impartidos en esta temática.

El segundo tema fue sobre estrategias activas para mejorar procesos de enseñanza aprendizaje en la escuela, se analizaron algunos métodos activos que pueden ser aplicados y dar mejores resultados en el rendimiento escolar, tomando en cuenta también que el medio geográfico es un gran apoyo en el que se puede trabajar conocimientos de aulas vivas, el entorno es parte fundamental para el desarrollo de técnicas y métodos activos de aprendizaje, se tomaron algunas fuentes bibliográficas para compartir con los participantes haciendo notorio que entre algunas formas adecuadas para mejorar el rendimiento escolar se lo puede apreciar utilizando el método de clase invertida, aprendizaje basado en proyectos, investigación de campo, etc. Motivados en el taller por conocer mayor variedad de estrategias que les pudiera servir como instrumento de un mejor conocimiento que les favorezca un aprendizaje significativo a lo largo de su desarrollo docente.

El tercer tema se basó en la aplicación de métodos activos innovadores con liderazgo efectivo, se pudo realizar una clase práctica con uno de los métodos activos, (clase invertida), lo cual resultó bastante dinámica; en su mayoría los docentes quedaron medianamente satisfechos por los aprendizajes adquiridos debido a la falta de tiempo, En este taller la propuesta fue que se gestione más de estos espacios formativos, ya que esto enriquece, mejora y promueve un ambiente de calidad pedagógica y sin duda que al finalizar los temas tratados se crean ambientes de aprendizaje que les lleva a los estudiantes a amar el estudio y esforzarse por aprender, ya que les sirve para la vida

cotidiana si el aprendizaje es significativo. Un docente participante indicaba que tiene poco interés, ya que está por cumplir sus años de servicio y le es difícil adaptarse a nuevas metodologías de enseñanza, esto también influye tal vez porque está en una avanzada edad, así fue su apreciación de los talleres.

Una vez finalizada la intervención se llamó a una reunión y se realizó un ejercicio de reflexión, todos indicaron que el tiempo fue muy corto, que quedaron muchos vacíos y que se les facilite nuevos talleres de técnicas eficientes de trabajo; también agradecieron ya que les sirvió para conocer metodologías nuevas. En la práctica cotidiana se evidenció que los conocimientos adquiridos por los docentes se aplican en el aula, pero requieren que se refuercen.

Se notó que la efectividad de esta propuesta de intervención necesita más tiempo para profundizar los temas abordados, la eficacia de su aplicación radica con la necesidad de seguir aplicando esta clase de talleres formativos para los docentes, mismos que a futuro servirán para cambiar la metodología de enseñanza y tener más claro el proceder de un liderazgo ejercido desde el aula. El panorama institucional se lo ve de una forma diferente ya en algunos sentidos, pero falta mucho por hacer para lograr obtener resultados relevantes en el avance educativo de la escuela de Educación General Básica Juan León Mera.

Discusión

Para Bolívar (2010) la gestión educativa a través de un liderazgo oportuno aporta al buen funcionamiento de las actividades administrativas y eficiencia en las actividades pedagógicas, sin embargo, en la realidad se pudo evidenciar que en la escuela de Educación Básica Juan León Mera este concepto está muy lejos de la realidad, la falta de liderazgo administrativo principalmente afecta al funcionamiento institucional y al rendimiento académico. El liderazgo decidido y resuelto del director tiene claro que mejorar la enseñanza y el aprendizaje es el primer paso que dar para la armonía y bienestar del ambiente educativo, comunicar sus expectativas al profesorado y al alumnado con total eficacia y dirigir siguiendo un ejemplo, modelando la conducta que quieren obtener del profesorado, se ha visto que la actitud de los directivos demuestra ejemplo poco favorable a ser modelo a seguir en la escuela mencionada.

Alves y Van (2011) define que el desempeño profesional competente es el grado en que un individuo puede usar sus conocimientos, habilidades y el criterio asociado con su profesión para llevar adelante eficientemente en diferentes escenarios los problemas de su práctica; en función a este planteamiento, la capacitación docente a través de talleres tuvo como objetivo generar un mejor nivel en cuanto a los procesos de enseñanza a través de metodologías activas que mejoren en el rendimiento del estudiantado de la Escuela de Educación Básica Juan León Mera.

Para Martínez (1999) citado por Serna et al (2013), “los métodos son las rutas que permiten el hallazgo de conocimientos para resolver los problemas de la vida” (p. 21); esto no se ha podido evidenciar en el rendimiento académico de los estudiantes de esta institución, por lo que se toma como referente estos conceptos para mejorar los métodos y técnicas utilizados por los docentes, se plantea en esta propuesta los siguientes: estudios de caso, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje cooperativo, aprendizaje basado en las TIC, entre otros, son métodos que simplifican la adquisición de conocimiento, pasando del uso de la memoria como tal, a la práctica con conocimiento. Es lo que la mayoría de los docentes pudieron tomar conciencia a través de la propuesta de intervención desarrollada.

Al respecto Serna y Días (2013) al referirse a cómo pasar del aprendizaje centrado en el profesor a uno donde el estudiante sea el protagonista, sin que el profesor pierda su función de liderazgo en la creación de ambientes y en la construcción de una cultura basada en el aprendizaje creativo, señala que hay mucho desconocimiento; por lo que es importante, considerar algunos métodos para conseguir mejores resultados en las clases prácticas, tales como trabajo en grupos pequeños que proporcionan un marco de trabajo en el cual pueden probar y desarrollar su nivel de comprensión; en este sentido, este aspecto hay que trabajar en la institución, ya que los docentes señalaron que los estudiantes no asumen el grado de responsabilidad suficiente para realizar este tipo de actividades a más de la poca colaboración de padres de familia en algunos casos por evidenciar un trabajo responsable y el uso de materiales didácticos enviados para desarrollar tareas de trabajo dentro del aula.

Según Contreras (2016) otro aspecto clave para desarrollar el liderazgo docente es el descubrimiento de nuevos conocimientos que permita hallar una solución a través de procesos de investigación; para lograrlo, desde el principio los estudiantes deben

establecer qué saben y qué necesitan saber para poder continuar con las discusiones de grupo y agregar este nuevo conocimiento al contexto, al respecto la falta de práctica docente y el poco desenvolvimiento académico de los estudiantes de la institución se ve notorio el desconocimiento de formas o alternativas de investigación debido a la falta de medios digitales, bibliotecas y otras fuentes informativas.

Para Parra (2014); el alumno pasa a ser el protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje y el docente un líder mediador, es un integrante más del grupo, es el que refuerza los conceptos y anima que se desarrolle el aprendizaje de una manera autónoma y práctica. Es por ello que la aplicación de esta propuesta de intervención propone dar estas pautas y mejorar los conocimientos de los líderes académicos para generar una mejor propuesta de trabajo en las clases áulicas y obtener otra visión del proceso enseñanza aprendizaje.

Como parte del desarrollo y evaluación de la propuesta de intervención, se pudo notar que los docentes se sintieron motivados al utilizar nuevas metodologías para el proceso de enseñanza en el aula, comprometidos a ejercer un liderazgo más dinámico, ya que esto permite mejorar el ambiente institucional y el trabajo docente se vuelve más llevadero sin demandar mayor esfuerzo. Al respecto Elmore (2010) señala que se trabaja con los educadores sobre la observación y el análisis de la práctica docente, no porque se piense que es bueno para sus almas (aunque pueda que lo sea), sino porque no se pueden cambiar los aprendizajes y el desempeño escolar a gran escala sin crear una cultura de práctica docente fuerte, visible, transparente y común.

Para concluir es importante señalar que la disponibilidad de los profesores participantes ayudo muchísimo a despejar la pregunta de investigación en la cual permitió conocer ¿Cómo es el liderazgo docente en la escuela de educación básica Juan León Mera? Y la apertura brindada para buscar cambios en el proceso educativo que es importante para mejorar el aprendizaje, hubo limitantes de tiempo, recursos, así también un gran apoyo por parte de las autoridades, además se estableció que es necesario otros espacios de formación en diferentes temas relacionados con el aprendizaje activo; la autoformación, la participación activa en capacitaciones frecuentes, pero también la aplicación de la investigación acción posibilitará que los cambios continúen.

En la aplicación de los talleres se pudo profundizar de acuerdo a lo que permitía el tiempo en cuanto a lo que es el liderazgo docente y los métodos activos de aprendizaje que al final fueron aplicados en una clase práctica motivadora, esto como ejemplo para la réplica en la cual los participantes se comprometieron a ir mejorando poco a poco su trabajo en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Se notó al pasar los días cambios significativos en el ambiente escolar en cuanto al proceso de trabajo docente, así como también se pudo deducir que, si falta mucho por hacer aun para que los procesos vayan mejorando de forma constante, los tres talleres impartidos no son suficientes para lograr los cambios que se desea conseguir y ejercer un verdadero liderazgo docente, más bien es una iniciativa que se encamina a buscar la mejora constante.

Este pequeño aporte del trabajo investigativo demostró la falencia que tenemos en algunos aspectos educativos, sobre todo en cuanto a formación académica se refiere. Una educación de calidad se verá reflejada a futuro si el sistema educativo es tomado con mayor seriedad por las autoridades del país. Los docentes muchas de las veces actúan de forma intuitiva de acuerdo a los conocimientos de una formación académica también medianamente aceptable. La autoformación docente es un determinante que permite mejorar los procesos pedagógicos, sin embargo, hace falta más apoyo, sobre todo en instituciones como esta que fue donde se pudo aplicar este plan de intervención y que están geográficamente distantes de acceder a medios de comunicación y los medios tecnológicos y digitales también son limitantes para una mejora continua.

REFERENCIAS:

- Alves, A., y Van, C. (2011). Mini-CEX: una herramienta que integra la observación directa y la devolución constructiva para la. *Revista Argentina de Cardiología*, 79(6), 531-536. <https://www.redalyc.org/pdf/3053/305326979010.pdf>
- Bolivar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Bolivar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo. *EDUCAR*, 47(2), 253-275.
<https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130837004.pdf>

- Calles, J., Arráez, M., y Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens*, 7(2), 171-181. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012#:~:text=Desde%20este%20punto%20de%20vista,una%20manera%20que%20se%20podr%C3%ADa
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., y Garavito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y Educadores*(7), 79-112. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf>
- Campos, G., y Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, VII (13), 45-60. <https://dialnet.unirioja.es>
- Colmenares, A., y Piñero, M. (2008). La investigación acción, Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. *Laurus*, 14(27), 96-114. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892006.pdf>
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/227>
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores S.A.,. http://psicopedagogia.weebly.com/uploads/6/8/2/3/6823046/libro_elmore.pdf
- Fullan, M. (2019). Liderar los aprendizajes: acciones concretas. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 58-65. https://www.researchgate.net/publication/330189734_Liderar_los_aprendizajes_acciones_concretas_en_pos_de_la_mejora_escolar_Leading_learning_concrete_actions_in_pursuit_of_school_improvement/fulltext/5c3347f992851c22a362425e/Liderar-los-aprendizajes-accion
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo. Revista Científica Mundo de la investigación y el conocimiento*, 4(3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Jiménez, D., Gonzáles, J., y Tornel, M. (2020). Metodologías activas en la universidad y su relación con los enfoques de enseñanza. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 24(1), 76-94. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/60686/8173-38599-4-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Onofre, A. (2018). Liderazgo Académico como base de los líderes empresariales. *Revista Magazine de las Ciencias*, 4(2), 1-8. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/641/488>
- Ormaza, N. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en el plantel central de la Red Educativa "Pusir Grande" del cantón Bolívar, provincia del Carchi*. [Tesis de grado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3088/1/Tesis%20de%20Ormaza%20Hernandez%20Norma%20del%20Pilar.pdf>
- Parra, K. (2014). El docente y el uso de la mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Investigación*, 38(83), 155-180. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376140398009.pdf>
- Serna, H., y Díaz, A. (2013). *Metodologías activas del aprendizaje*. https://www.academia.edu/33679261/MEDTODOLOGIAS_ACTIVAS_DEL_APRENDIZAJE
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(81), 111-128. <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705007/html/>
- Vidal, M., Rivera, N., Nolla , N., Morales, I., y Vialart, N. (2016). Aula invertida, nueva estrategia didáctica. *Educación Médica Superior*, 30(3), 678-688. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n3/ems20316.pdf>

Anexos

Anexo 1. Método de interpretación de resultados

Tabla 1.

Análisis e interpretación de las observaciones de clases

NIVEL	CATEGORIAS DE ANALISIS OBSERVADAS EN CADA UNO DE LOS GRADOS SEGÚN SE DESCRIBE						
	1.La afectividad docente se nota y crea un ambiente de confianza en el aula.	2.Las técnicas impartidas por el docente se notan con claridad.	3.El docente ejerce un verdadero liderazgo y control sobre el grupo de clases.	4.El docente cuenta con material didáctico variado para el aprendizaje.	5.El docente atiende todas las necesidades del grupo.	6.Se promueve alternativa de solución a interrogantes planteadas para el desarrollo del aprendizaje.	7.El instrument o aplicado para la evaluación es claro, llamativo y responde al interés de los estudiantes
1RO. EGB	La afectividad de la docente se nota, pero falta un poco más de actividades dinámicas.	Fue notorio las técnicas utilizadas de acuerdo a la edad para llegar con el contenido a los estudiantes	Hay participación de la mayoría de estudiantes, pero en ciertos momentos algunos niños pierden el interés y se distraen en otras situaciones	Si hay material didáctico dentro del aula de clases, pero para esa edad según mi criterio hace falta variar más.	Se nota que hay necesidades de los estudiantes que faltan ser atendidas en el momento oportuno.	Si se nota algunas alternativas de solución que dejan despejadas algunas interrogantes	Si evidencia actividades evaluativas para la clase y están de acuerdo a la edad del estudiante
3RO. EGB	En este grado falta afectividad y compromiso del docente.	El docente se limita a clases muy tradicionalistas que no demuestran técnicas activas para el desarrollo de actividades formativas.	Aquí el liderazgo docente no se nota, ya que los estudiantes no se ven interesados en el desarrollo de la clase, por lo que se crea un ambiente un tanto indisciplinado.	Existe muy poco material didáctico, limitados a textos y cuadernos que no fomentan un verdadero interés en el aprendizaje.	Hay estudiantes que pierden el ritmo en el desarrollo de la clase, y el docente poco considera esta situación.	La mayoría de veces el docente da respuestas a las interrogantes, pero si queda la duda de algunos temas planteados.	No hay actividades muy llamativas para el desarrollo del proceso de evaluación de la clase. Faltan actividades que sustenten el proceso.

4TO. EGB

El docente se muestra afectivo, pero un poco controlado en sus expresiones, falta brindar más confianza.	Las técnicas utilizadas por el docente si son claras para el desarrollo de la clase.	Al estar dentro de un numeroso grupo de estudiantes, el liderazgo docente se ve limitado a no cubrir con todo el grupo. Hace falta más empatía grupal	La creatividad del docente le permite trabajar con el material del medio que en ese momento dispone, pero en el aula no se evidencia variedad del mismo.	Hay necesidades de algunos estudiantes que no son atendidas a su debido tiempo	Si se promueve a dar alternativas de solución a algunas interrogantes, pero algunas quedan limitadas también.	El proceso de evaluación es claro, pero faltan actividades motivadoras para mejorar el aprendizaje por medio de la valoración que aquí se quiere alcanzar.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7MO. EGB

El docente se muestra amigable y brinda confianza a todos los estudiantes.	La clase se vuelve dinámica y participativa con la aplicación de las técnicas que imparte el docente.	El liderazgo del docente se nota en el aula, existe la participación activa de todos.	Si existe material didáctico para la clase, pero muy poco variado en el aula.	Las necesidades de los estudiantes son atendidas a su debido tiempo, pero falta profundizar.	Si se nota la participación activa y la búsqueda de alternativas de solución a las diferentes interrogantes entre docente y estudiantes.	El instrumento aplicado para la evaluación si es claro, pero debería ser mucho más llamativo para obtener los resultados deseados.
----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota: En esta tabla se describen las categorías de análisis observadas en cada uno de los grados.

Anexo 2. Análisis e interpretación de entrevistas

Tabla 2.

Análisis e interpretación de entrevistas

Docentes entrevista dos	1.¿Qué entiende usted por Liderazgo docente?	2.¿En los últimos años ha recibido capacitación sobre Liderazgo?	3.¿En la institución se observa trabajo en equipo?	4.¿Cómo promueve usted el trabajo colaborativo entre sus alumnos?	5.Indique 4 características que debe tener un líder docente
Profesional 11	Es la persona que encabeza al grupo y da ideas	No	Si hay trabajo en equipo, porque colaboramos cuando requerimos de ayuda	Cuando hacemos trabajos grupales	Iniciativa, predisposición al trabajo, creatividad, facilitador de materiales.
Profesional 12	Es cuando el docente sabe influir para que los estudiantes se movilizan hacia objetivos comunes, despierta sentimientos de respeto, compasión, agradecimiento, etc.	Si, en una de las materias que siguió en la maestría	Mínimamente, esperando superar esta falencia por el bien común	Mediante trabajos grupales, escuchando y actuando como mediador, entendiendo sus dudas y así seguir el proceso	Amoroso, comunicativo, democrático, visionario, ético.
Profesional 13	Debe ser considerado como gestor dentro del cambio educativo, encargado de plantear las orientaciones y las estrategias que direccionen el cambio	Si	Sí, porque todos aportamos para las actividades institucionales	Mediante el planteamiento de actividades en las que los estudiantes tienen que interactuar para conseguir un objetivo común.	Visión de lo que es educar, estimular el aprendizaje, trabajo en equipo y carácter.
Profesional 14	Es fomentar la cooperación entre los estudiantes, felicitar y reconocer sus logros, involucrarse en las actividades y	No, en este tema no se ha recibido capacitación.	Si, cuando compartimos actividades por el bien de la institución.	Mediante trabajos en equipo	Comunicador, colaborativo, flexible, espiritual

ser guía del
aprendizaje.

Anexo 3. Propuesta educativa para el plan de intervención

UNIVERSIDAD DEL AZUAY MAESTRIA EN MENSION DE GESTIÓN Y LIDERAZO

PROPUESTA EDUCATIVA PARA EL PLAN DE INTERVENCIÓN

Tema: Propuesta de metodologías activas, afectividad y liderazgo dirigida a docentes de la escuela de EGB Juan León Mera.

Realizado: Dora Lucia Gutiérrez Espinoza.

PRESENTACIÓN

La presente propuesta tiene como finalidad mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas de clase de la escuela de EGB Juan León Mera. Dotando a los docentes de estrategias activas, afectivas y con un verdadero liderazgo dentro del aula que les permitan crear ambientes de aprendizaje con actividades constructivistas, innovadoras, en armonía y de respeto mutuo con la finalidad de construir una cultura de aprendizaje y cooperación en el marco de las nuevas formas de enseñar que son aquellas en las que el estudiante es considerado como el centro de los aprendizajes.

Las metodologías activas motivan además la curiosidad, la investigación, la generosidad intelectual y la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa. Berta Iglesias Varela, (2013) la diversidad en el aula es la palabra clave para aprovechar como una herramienta educativa poderosa. Los grupos interactivos y las asambleas de aula, logran que los estudiantes trabajen juntos y cambien puntos de vista. Los grupos interactivos permiten a nuestros alumnos trabajar juntos las mismas actividades y contenidos; Las asambleas de aula fomentan el diálogo y el compromiso. Así el docente fomenta un liderazgo activo y novedoso en el proceso de enseñanza aprendizaje. Pilar Iranzo-García, et al (2018) Las competencias para el liderazgo escolar en los maestros son necesarias porque la acción docente en las aulas se tiene que aliar con el liderazgo y la organización para la coordinación y la colaboración con el entorno.

Esta propuesta está conformada por un objetivo general enfocado en fortalecer y motivar a los docentes de la escuela de EGB Juan León Mera mediante talleres, capacitaciones y actividades dinámicas, el uso de métodos innovadores de enseñanza para mejorar del proceso educativo dentro del aula de clases ejerciendo un verdadero liderazgo docente. 3 objetivos específicos relacionados con lo que quiero lograr en mi propuesta de intervención, se realizará 3 talleres prácticos con las siguientes temáticas: 1.- Liderazgo Docente y reconocimiento de métodos utilizados por los docentes de la escuela Juana León Mera. 2.- Estrategias activas para mejorar proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela Juan León Mera. 3.- Aplicación de métodos activos innovadores con liderazgo afectivo.

Estas pueden aplicarse para desarrollar aprendizajes disciplinares e interdisciplinares y representan oportunidades para la transversalización de temáticas de interés a nivel institucional.

Como ejemplos de metodologías activas se encuentran: gamificación, aula invertida, aprendizaje basado en problemas, tareas, indagación, pensamiento y proyectos, diseño del

pensamiento y el aprendizaje cooperativo y colaborativo, y muchas técnicas creativas donde el docente líder puede interactuar con sus estudiantes y hacer de sus clases momentos dinámicos y muy provechosos.

Justificación

El uso de métodos activos debe ser aplicados de manera continua para lograr un aprendizaje de calidad, los docentes debemos ejercer un verdadero liderazgo para demostrar que las metodologías activas ofrecen una alternativa atractiva a la educación tradicional al hacer más énfasis en lo que aprende el estudiante que en lo que enseña el docente, y esto da lugar a una mayor comprensión, motivación y participación del estudiante en el proceso de aprendizaje. Estas pueden aplicarse para desarrollar aprendizajes disciplinares e interdisciplinares. David Jimenez Hernandez, et al, (2020) indica que otros métodos más activos como el trabajo cooperativo, estudio de casos, resolución de problemas, proyectos, ABP, aula invertida, tareas, indagación, pensamiento y proyectos, diseño del pensamiento, aprendizaje cooperativo y colaborativo, y muchas técnicas creativas entre otros. Representan oportunidades para la transversalización de temáticas de interés a nivel institucional donde el docente líder puede interactuar con sus estudiantes y hacer de sus clases momentos dinámicos y muy provechosos.

Es notorio en las aulas de clase de la escuela de EGB Juan León Mera que las formas de enseñanza son ambiguas y poco llamativas por lo que es primordial trabajar enfáticamente en la utilización de nuevos métodos, ante lo mencionado se ha visto necesario realizar la propuesta educativa de implementación de metodologías innovadoras, por ello se ha creído conveniente trabajar con los docentes mediante talleres motivacionales, generando interés sobre la temática y sea comprendida correctamente. Así como también la desmotivación del liderazgo docentes empeora el nivel de aprendizaje en los alumnos, falta de capacitación continua, al ser una zona geográfica alejada de la ciudad y con pocas facilidades institucionales se vuelve un ambiente poco dinámico de aprendizaje.

El impulso mediante los talleres de sensibilización, conocimiento y mejoramiento de nuevas metodologías de enseñanza ayudaran en gran manera para que los líderes educativos se motiven y den otra visión de trabajo, reflejando ante ello un mejor rendimiento en los estudiantes y un aprendizaje de calidad, que es lo que la sociedad actual requiere, seres preparados para la vida, siendo reflexivos, críticos y capaces de crear su propios aprendizajes de acuerdo a la realidad que los rodea para orientarse a un mundo mejor.

Objetivo general

Fortalecer y motivar a los docentes de la escuela de EGB Juan León Mera mediante talleres, capacitaciones y actividades dinámicas, el uso de métodos innovadores de enseñanza para mejorar del proceso educativo dentro del aula de clases ejerciendo un verdadero liderazgo docente.

Objetivos específicos

- Identificar los métodos de enseñanza que aplican los docentes de la escuela EGB Juan León Mera dentro del aula.
- Realizar ejemplos prácticos de metodologías innovadoras con el grupo participante en los talleres.

- Relacionar el liderazgo docente con la metodología innovadora para la obtención de mejores resultados en el proceso de enseñanza.

Destinatarios

7 docentes de la escuela de EGB Juan León Mera

Metodología

Se propone utilizar una guía activa de conocimientos mediante la socialización de talleres con dinámicas de ambientación para que los participantes se sientan libres y motivados, esta metodología será parte y modelo del proceso que quiero implementar en mis compañeros para que su gestión como líderes de aula sea realmente reflejada en el aprendizaje de nuestros estudiantes. Se trabajará con exposición de contenidos en relación al tema de cada taller.

Los talleres están enfocados en las siguientes temáticas - Liderazgo Docente y reconocimiento de métodos utilizados por los docentes de la escuela Juana León Mera. - Estrategias activas para mejorar proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela Juan León Mera. - Aplicación de métodos activos innovadores con liderazgo afectivo. Para que los docentes conozcan y actúen de una manera diferente en la implementación de métodos activos para mejorar los aprendizajes.

Se ha considerado conveniente desarrollar 3 talleres en cada uno de ellos se han planificado distintas actividades a realizar con una duración estimada una hora (60 minutos) por cada taller. Cada una de las actividades está basada en la información que se requiere para concientizar el uso de métodos activos que permitan mejorar la enseñanza aprendizaje.

Estructura de la estrategia educativa mediante la modalidad de talleres

TALLER I: Liderazgo Docente y reconocimiento de métodos utilizados por los docentes de la escuela Juana León Mera.

TALLER II: Estrategias activas para mejorar proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela Juan León Mera.

TALLER III: Aplicación de métodos activos innovadores con liderazgo afectivo .

EVALUACIÓN DE LOS TALLERES

Los docentes evaluarán las actividades de los talleres, para ello se entregará la ficha de evaluaciones al finalizar cada taller, en la misma que se solicitará que respondan una serie de preguntas referidas al cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
DEPARTAMENTO DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACION, MENCION GESTION Y LIDERAZGO
EDUCATIVO

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia del liderazgo docente a través de metodologías activas e innovadoras.

Facilitador: Lcda. Dora Lucia Gutiérrez Espinoza.

Tiempo requerido aproximado: 60 minutos

TALLER I: Liderazgo Docente y reconocimiento de métodos utilizados por los docentes de la escuela Juana León Mera.

ACTIVIDADES	DESARROLLO	DURACIÓN	MATERIALES Y RECURSOS
Bienvenida y saludo	Presentación del expositor, propósito y objetivos sobre lo que se quiere lograr con los contenidos abordados en cada taller.	5 minutos	Computador Papelógrafos
Actividad 1 Dinámica de presentación	Identificando lo que llevan puesto	10 minutos	
Actividad 2 Contenido	¿Qué clase de líder se considera usted dentro de la Institución Educativa? ¿Qué entiende usted por liderazgo docente? ¿Qué conoce por métodos activos? Lectura de un texto informativo sobre métodos activos. Realizar un debate sobre los métodos activos	30 minutos	
Actividad 3	Del siguiente listado de métodos propuestos, conversamos cuales son los métodos activos y cuáles no. Compartimos en plenaria.	5 minutos	
Reflexión	Una vez finalizada la actividad se pedirá a los participantes que realicen una reflexión acerca de lo que pudieron observar a lo largo del taller y de las actividades realizadas.	5 minutos	
Actividad 4 Actividad de cierre y Aplicación de la ficha de evaluación.	En el papelote que está pegado en el pizarrón cada participante pasa a escribir una cualidad de un verdadero líder docente Se entregará una ficha para evaluar los conocimientos adquiridos del taller aplicado. Y se agradece la participación en este primer taller	5 minutos	

Información Científica:

Liderazgo Docente

Contreras, T. S. (2016) Las demandas educativas del siglo XXI hacen indispensable replantearse los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las escuelas y apostar por un enfoque centrado en lo pedagógico, el liderazgo distribuido, el desarrollo participativo de la escuela y el crecimiento profesional docente. El liderazgo pedagógico engloba estos aspectos y se perfila en la investigación educativa como el modelo más efectivo para lograr mejoras sostenidas en la escuela. El liderazgo docente es un elemento esencial de este modelo y se ha acreditado también en los últimos tiempos como rasgo fundamental de la escuela exitosa. El profesorado, su potencial de liderazgo y el liderazgo pedagógico conforman una nueva noción integral de escuela que tiene como máxima servir al alumno y su aprendizaje, al desarrollo humano y al desarrollo profesional. Para la transformación de la educación y el desarrollo de la escuela es esencial que profesores y directores sean debidamente capacitados y empoderados, y que tomen conciencia de su rol protagónico en dichos procesos.

Bolívar, (2011) Un liderazgo pedagógico requiere, en paralelo, una comunidad de aprendizaje, donde el profesorado desempeñe, a su vez, el papel de líder. Las nuevas demandas a la escuela exigen

el liderazgo a todos los niveles, no limitado a quienes ocupan una posición formal. Los líderes formales han de favorecer el liderazgo múltiple del profesorado, creando condiciones

y oportunidades para el desarrollo profesional y organizacional. Desde una concepción más

orgánica y horizontal, el profesorado ha de ser líder en su propio contexto. Por eso, una formación orientada al desarrollo de competencias para un liderazgo centrado en el aprendizaje incluye distribuir el liderazgo entre un profesorado capacitado. Construir condiciones para un desarrollo de las competencias docentes requiere una cultura de colaboración, en torno a un proyecto educativo conjunto, para la mejora de los aprendizajes de los alumnos.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

DEPARTAMENTO DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACION, MENCION GESTION Y LIDERAZGO

EDUCATIVO

Objetivo: Identificar conocimientos previos sobre el uso de Metodologías Activas en el Aula.

Facilitador: Lcda. Dora Lucia Gutiérrez Espinoza.

Tiempo requerido aproximado: 60 minutos

TALLER II: Estrategias activas para mejorar proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela Juan León Mera.

ACTIVIDADES	DESARROLLO	DURACIÓN	MATERIALES Y RECURSOS
Bienvenida y saludo	Presentación del temar, propósito y objetivos sobre lo que se quiere lograr con los contenidos abordados en el taller.	5 minutos	Computador Paleógrafos
Actividad 1 Dinámica de presentación	Decir una cantidad de palabras de acuerdo con la última silaba de la palabra que indica el primer participante.	10 minutos	Humanos: Todos los participantes del taller
Actividad 2 Contenido	Recordatorio del taller anterior Lectura de un texto informativo sobre los diferentes métodos activos con los que se trabaja en el aula. ABP Aula Invertida Lluvia de ideas y participación en plenaria sobre los beneficios de estos métodos	30 minutos	Texto informativo de trabajo. Pizarrón. Marcadores
Actividad 3	Dramatización corta sobre uno de los métodos activos aprendidos en el taller.	5 minutos	Humanos: Todos los participante
Reflexión	Una vez finalizada la actividad se pedirá a los participantes que realicen una reflexión acerca de lo que pudieron observar a lo largo del taller y de las actividades realizadas.	5 minutos	Participantes
Actividad 4 Actividad de cierre y Aplicación de la ficha de evaluación.	Del siguiente grupo de tarjetas con las estrategias anotadas. Cada participante de uno en uno pasa a seleccionar las que son activas e innovadoras y las que son tradicionales. Se entregará una ficha para evaluar los conocimientos adquiridos del taller aplicado. Y se agradece la participación en este primer taller	5 minutos	Ficha de evaluación

Información Científica:

METODOLOGÍAS ACTIVAS DEL APRENDIZAJE

Según Martínez Miguélez (1999), “Los métodos son las rutas que permiten el hallazgo de

conocimientos para resolver los problemas de la vida”; es decir, él está definiendo que la metodología es una parte del proceso de investigación que logra reglamentar los métodos

y los conocimientos necesarios para producir el aprendizaje Cabe anotar, que los estudios de caso, los estudios de problemas, los estudios por proyectos, el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en las TIC, entre otros, son métodos que simplifican la adquisición de conocimiento, pasando del uso de la memoria como tal, a la práctica con conocimiento. Se espera que este manual, se convierta en una herramienta poderosa, tanto para profesores y alumnos, como para las instituciones educativas que deseen aventurarse por nuevos caminos que permitan a cada ser humano la autorreflexión, la responsabilidad frente a sí mismo y la proyección de la dinámica interna que impulsa hacia la propia formación.

Serna Gómez, (2013)Igualmente, un debate es necesario en la educación de hoy y del futuro, sobre cómo pasar del aprendizaje centrado en el profesor a uno donde el estudiante sea el protagonista, sin que el profesor pierda su función de liderazgo en la creación de ambientes y en la construcción de una cultura basada en la aprendizaje creativo. El pasado dejó muchas lecciones y aprendizajes. El futuro abre nuevas oportunidades

a la imaginación, a la creatividad. Sobre el pasado, hay que construir el futuro conservando y rompiendo paradigmas, entendiendo con claridad que los éxitos del pasado no aseguran los del futuro porque las condiciones son distintas y son, por tanto, la gran oportunidad para

dar un salto al futuro sin los sobresaltos de la improvisación. He ahí, el reto que plantean las metodologías activas del aprendizaje que se describirán a continuación.

Metodología es una parte del proceso de investigación que logra reglamentar los métodos y los conocimientos necesarios para producir el aprendizaje.

Por lo tanto, en concordancia conceptual, una metodología activa es el proceso que indica que para realizar un aprendizaje significativo, el alumno debe ser el protagonista de su propio aprendizaje, mientras el docente asume el rol de facilitador de este proceso. Para atenuar el desarrollo de las competencias, el docente propone a sus alumnos actividades de clases, tareas personales o grupales, que desarrollen una reflexión crítica, un pensamiento creativo, y una comunicación efectiva en el proceso de aprendizaje; y para lograr esto, se anima a la experimentación.

Igualmente, las metodologías activas brindan una atractiva alternativa al educador tradicional para enfatizar lo que aprende el estudiante que en lo que él enseña como docente. Esto genera una mayor comprensión, motivación y participación del estudiante en su proceso de aprendizaje. De esta manera, la metodología activa se refiere a todas aquellas maneras de llevar las clases que tienen por objetivo implicar a los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.

En conclusión, se pasa de la enseñanza centrada en el profesor a la enseñanza centrada en el estudiante; es decir, de la educación bancaria al aprendizaje creativo. El profesor en este nuevo entorno debe cambiar de pregunta cuando salga a su encuentro con los estudiantes; esta debe ser: “¿qué vamos a aprender?”, y nunca “¿qué voy a enseñar?” Cambiar y creer en este nuevo paradigma, abrirá las puertas a las metodologías activas en los procesos de enseñanza-aprendizaje.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
DEPARTAMENTO DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION, MENCIÓN GESTIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO

Objetivo: Identificar conocimientos previos sobre el uso de Metodologías Activas en el Aula.

Facilitador: Lcda. Dora Lucia Gutiérrez Espinoza.

Tiempo requerido aproximado: 60 minutos

TALLER III: Aplicación de métodos activos innovadores con liderazgo afectivo .

ACTIVIDADES	DESARROLLO	DURACIÓN	MATERIALES Y RECURSOS
Bienvenida y saludo	Presentación del temar, propósito y objetivos sobre lo que se quiere lograr con los contenidos abordados en el taller.	5 minutos	Computador Papelógrafos
Actividad 1 Dinámica de presentación	Lluvia de ideas con palabras sueltas con relación a los talleres anteriores	10 minutos	Pizarrón. Marcadores.
Actividad 2 Contenido	Panificar y realizar actividades relacionadas con los conceptos de los temas en estudio. Poner en práctica en las diferentes aulas de clase uno de los métodos activos conocidos.	30 minutos	Salón de clase. Grupo de estudiantes
Actividad 3	Plenaria de resultados observados en la aplicación de metodologías activas.	5 minutos	Pizarrón. Marcadores.
Reflexión	Una vez finalizada la actividad se pedirá a los participantes que realicen una reflexión acerca de lo que pudieron observar a lo largo del taller y de las actividades realizadas.	5 minutos	Pizarrón. Marcadores.
Actividad 4 Actividad de cierre y Aplicación de la ficha de evaluación.	Cada uno de los participantes anota en el papelote que está pegado en la pizarra un compromiso para mejorar su liderazgo docente en el aula con las nuevas estrategias innovadoras de aprendizaje. Se entregará una ficha para evaluar los conocimientos adquiridos del taller aplicado. Y se agradece la participación en este primer taller	5 minutos	Ficha de evaluación.

Información Científica:

METODOLOGÍAS ACTIVAS DEL APRENDIZAJE

Serna Gómez, (2013)

- **Trabajo en grupo:** los estudiantes trabajan en grupos pequeños que proporcionan un

marco de trabajo en el cual pueden probar y desarrollar su nivel de comprensión. La complejidad de los problemas puede llegar a ser tal que los miembros del grupo tendrán que repartirse las tareas para avanzar. Los estudiantes tienen una responsabilidad con el trabajo efectivo del grupo así como con el desarrollo de su aprendizaje individual.

- **Solución de problemas:** los problemas planteados en un hábitat de metodologías activas a menudo son complejos por naturaleza y necesitarán de razonamiento e indagación. Estos problemas son indicadores, en muchas formas, de los tipos de problemas afrontados en la vida real.

- **Descubrimiento de nuevos conocimientos:** con el fin de hallar una solución, los estudiantes tendrán que investigar nuevas sapiencias. Para lograrlo, desde el principio, los estudiantes deben establecer qué saben y qué necesitan saber para poder continuar con las discusiones de grupo y agregan este nuevo conocimiento al contexto que están construyendo.

- **Basado en el mundo real:** la atención principal es fortalecer en los estudiantes el pensamiento como si fueran unos profesionales desde el inicio de sus estudios, proporcionando así la mutación de estudiante a profesional en el puesto de trabajo. En el planteamiento de los problemas, bien sea teóricos como prácticos, ellos hallarán que no existe una sola alternativa correcta, aunque sí patrones que constituyen el conjunto supuesto de estudio.

El Proceso en el Aprendizaje Activo.

Se relaciona a continuación, el proceso a llevar a cabo en el Aprendizaje Activo:

1. **Clarificar el objetivo** que pretende lograr con el grupo usando Aprendizaje Activo: presentación del problema o de la tarea al grupo, el cual puede manejar uno o varios problemas.
2. **Formar el grupo:** el grupo se puede conformar voluntariamente o asignados, y puede trabajar en uno o diferentes problemas. Los grupos pueden asignarse para una vez o para varias veces, obedeciendo a la complicación del problema y al tiempo disponible para su solución.
3. **Analizar los temas:** además del análisis, identificar las acciones que debe resolver cada