



**UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

**VERSIÓN II**

**TEMA:**

**El liderazgo docente dentro de una Unidad Educativa Particular en la ciudad de Cuenca  
(Ecuador)**

**AUTOR**

**Ing. Claudia Soraya Gálvez Guillén**

**DIRECTOR**

**Mgst. Carolina Seade**

**CUENCA – ECUADOR**

**2022 - 2023**

# Índice

<b><i>Dedicatoria</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Agradecimiento</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Resumen</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Abstract</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>1. Introducción</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>2. Metodología</i></b> .....	<b>14</b>
<b><i>2.1. Objetivos</i></b> .....	<b>14</b>
2.1.1. Objetivo general .....	14
2.1.2. Objetivos específicos.....	14
<b><i>2.2. Diseño metodológico</i></b> .....	<b>14</b>
<b><i>2.3. Participantes</i></b> .....	<b>15</b>
<b><i>2.4. Procedimiento</i></b> .....	<b>16</b>
Fase 1: Evaluación de la percepción de los docentes sobre el liderazgo de la institución.....	16
Fase 2: Diagnóstico y análisis de resultados. ....	16
Fase 3: Diseño e implementación de la propuesta de intervención en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico.....	17
Fase 4 : Evaluación de la implementación de la propuesta .....	17
<b><i>2.5. Instrumentos</i></b> .....	<b>17</b>
Fase 1: Evaluación de la percepción de los docentes sobre el liderazgo de la institución.....	17
Fase 2: Diagnóstico y análisis de resultados .....	18
Fase 3: Diseño e implementación de la propuesta de intervención en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico.....	18
Fase 4: Evaluación de la implementación de la propuesta .....	18
<b><i>3. Resultados</i></b> .....	<b>19</b>
Fase 1: Evaluación de la percepción de los docentes sobre el liderazgo de la institución; y fase 2: Diagnóstico y análisis de resultados.....	19
Fase 3: Diseño e implementación de la propuesta de intervención en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico.....	21
Fase 4 : Evaluación de la implementación de la propuesta .....	22
<b><i>4. Discusión y conclusiones</i></b> .....	<b>26</b>
<b><i>Referencias</i></b> .....	<b>29</b>
<b><i>Anexos</i></b> .....	<b>38</b>

## **Dedicatoria**

A mis padres, por el apoyo incondicional a lo largo de mi vida. Esto es por y para ustedes.

## Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por durante todos los años de mi vida apoyarme, acompañarme y no dejarme derrotar. Siento que es el primer gran logro académico de muchos, espero siempre estén ahí para celebrar mis éxitos, afrontar los fracasos a mi lado y seguir sosteniendo mi mano para no dejarme caer.

A mi hermana, por ser quien ha estado conmigo incondicionalmente y ha escuchado todo lo que siempre tengo que contar. Espero nunca me faltes para seguir contándote historias y que te rías cada día un poco más conmigo y de mí.

A mi esposo, por su amor absoluto y haber estado ahí para darme no una, sino varias palabras de aliento y no dejarme vencer, esto también es para nosotros.

A mi tutora, Mgst. Carolina Seade por su guía, apoyo, tiempo y cariño a lo largo de este proceso. Gracias por todo profe querida.

A mi Mocca y mi Osa, por ser los seres más nobles y amorosos. Gracias por existir.

A mis estudiantes, porque gracias a ellos me enamoré de la docencia, han sido quienes día a día han hecho que mi amor por esta profesión crezca.

A mi familia, docentes, amigos y todas aquellas personas que de una u otra forma han sido parte de este viaje.

Y, por último, pero no menos importante, a quien ya no está conmigo, pero marcó mi vida para siempre, este logro también lo dedico a él.

## Resumen

El liderazgo docente y educativo es un elemento esencial dentro del modelo de la escuela exitosa, el objetivo del presente estudio es caracterizar el liderazgo docente en una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador). La metodología aplicada fue la investigación acción con enfoque cualitativo, participaron diez docentes. En un primer momento se realizó una fase diagnóstica para caracterizar el liderazgo, en un segundo hallazgo una propuesta de intervención, fue aplicada y evaluada. Como resultados, se encontraron aspectos positivos en su ética, moral y empatía, pasión por enseñar, promover un modelo pedagógico constructivista, fomentar relaciones positivas en un buen ambiente, formación continua y aspectos negativos en la dirección institucional al no promover liderazgo.

Se planteó la propuesta, se aplicó y evaluó. En la evaluación los participantes mencionaron que los talleres fueron útiles debido al impacto positivo. Como conclusiones se menciona que conocer el liderazgo garantiza educación de calidad.

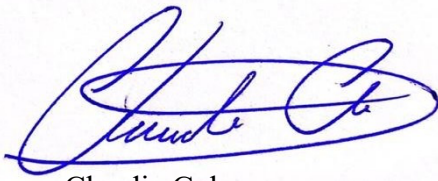
**Palabras clave:** Caracterización, educación, intervención, investigación-acción y liderazgo docente.

## Abstract

Teaching and educational leadership are essential elements within the successful school model. This study aimed to characterize teaching leadership in a Cuenca (Ecuador) private school. The methodology applied was action research with a qualitative approach, with the participation of ten teachers. In the first phase, the diagnostic phase was carried out to characterize leadership. In a second finding, an intervention proposal was applied and evaluated. As a result, positive aspects were found in their ethics, morals and empathy, passion for teaching, promoting a constructivist pedagogical model, fostering positive relationships in a good environment, continuous training and negative aspects in the institutional management by not promoting leadership. The proposal was proposed, implemented and evaluated. In the evaluation, the participants mentioned that the workshops were useful due to their positive impact. In conclusion, it is mentioned that knowing leadership guarantees quality education.

**Keywords:** Characterization, education, intervention, action research and teacher leadership.

Translated by



Claudia Galvez

## 1. Introducción

La educación se encuentra en un proceso permanente de cambio que, pese a sus sólidos cimientos, busca siempre transformarse y adaptarse buscando el perfeccionamiento de la persona a quien se enseña (Agudelo 2019). En este contexto, el liderazgo docente se considera un elemento esencial dentro del modelo de la escuela exitosa y la educación de calidad (Rodríguez-Ponce et al., 2022).

Hernández-Castilla et al. (2020), mencionan la importancia que tiene un liderazgo sólido en la escuela actual, y cómo este debe constituir una visión clara, además de establecer, desarrollar, diseñar y administrar el proceso de enseñanza y aprendizaje. En este mismo escenario, los mismos autores explican como un buen liderazgo en el ámbito educativo ayuda a que los estudiantes sean capaces de tomar sus propias decisiones, desarrollen un pensamiento crítico y creativo, resuelvan conflictos y sean seres humanos que respondan a las necesidades del mundo actual.

En el sistema educativo ecuatoriano el liderazgo pedagógico/docente no se considera un tema prioritario, pues la gestión escolar muchas de las veces se centran más en aspectos administrativos y burocráticos, por lo que urge conseguir un modelo que contribuya a formar líderes que transforme la educación actual a una educación de calidad (García-Arauz, 2016).

Contreras (2019) detalla el contexto de las transformaciones de las dos últimas décadas: los procesos de globalización, la evolución de la economía, la evolución de los temas ligados a la gobernabilidad y a la ciudadanía, las capacidades de crecimiento y competitividad en la humanidad y por supuesto la educación (García-Arauz, 2016). En este punto es necesario hacer énfasis al campo educativo, pues la mejora educativa implica la interacción entre individuos en el ámbito escolar, y un liderazgo docente/educativo de calidad

(Alcivar, 2022), por lo que es innegable que para que la educación del siglo XXI sea de calidad se necesitan líderes empoderados (Crespo y Weise, 2021).

Así pues, son estos, los nuevos docentes, quienes tienen que cumplir un papel más preponderante en influenciar a los estudiantes para incidir en una mayor distribución de liderazgo y su impacto en la mejora escolar (Queupil y Montecinos, 2020).

El liderazgo, visto desde una perspectiva teórica, es posible definirlo como el movimiento influyente de un grupo de personas competentes que buscan, mediante técnicas pertinentes, el mejoramiento del futuro de una comunidad (García-Arauz, 2016). Se lo considera como un fenómeno universal el cual, con el pasar de los años, se va transformando para adaptarse a las nuevas circunstancias y tendencias de la humanidad (García-Arauz, 2016). Rojas et al. (2020), indican que en los últimos años se ha llegado a definir al liderazgo como una relación en donde, tanto los líderes como los colaboradores son quienes juegan un papel relevante, en donde, el enfoque se centra en que el líder sea capaz de crear con sus seguidores varios modelos modernos que se encuadren a un paradigma relacional.

Con respecto al liderazgo en el campo educativo, Leiva-Guerrero y Vásquez (2019), se centran en el liderazgo enfocado en la enseñanza y el aprendizaje, y cuáles son los aspectos claves para transformar la eficacia interna de la escuela. Los autores relacionan el liderazgo pedagógico a prácticas orientadas al desarrollo del currículo escolar, mejorar el desarrollo de la comunidad escolar, evaluar constantemente a estudiantes y docentes, trabajar en base a propósitos y metas, y analizar la toma de decisiones para mejorar la calidad de la educación.

Rodríguez-Gallego et al. (2020) detallan que, en la actualidad, el liderazgo educativo tiene un objetivo común que consiste en el mejoramiento del funcionamiento de la escuela,



de los procesos cognitivos, emocionales y sociales de los estudiantes, y el bienestar de toda la comunidad.

Con todo lo antes mencionado, el liderazgo y la gestión escolar son dos conceptos que se correlacionan entre sí para contribuir altamente al logro de los objetivos educativos y cumplir eficazmente con los logros académicos planteados por las unidades educativas modernas. De acuerdo a Contreras (2019) mediante el aprovechamiento de estos dos recursos sumado a una correcta toma de decisiones por parte de docentes y directivos, fundamentadas en el liderazgo, se conseguirá mejorar no solo en aspectos pedagógicos dentro de las aulas de clase sino también en ámbitos administrativos de las instituciones, así como también aspectos sociales en las relaciones con estudiantes y padres de familia. Por lo que el objetivo del presente estudio es Caracterizar el liderazgo docente presente en una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador).

En este punto es necesario mencionar que para el desarrollo de esta investigación se realizó una revisión teórica profunda, de artículos científicos de alto impacto, nacionales e internacionales, publicados en *Scopus*, *Web of science* y Google Académico, relacionados con la temática. Las palabras claves usadas para la búsqueda fueron liderazgo docente, liderazgo en la escuela, liderazgo educativo. Los estudios se describen brevemente en los siguientes párrafos.

Marín-González y Alfaro (2021), en Venezuela, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue analizar la gestión asociada al liderazgo estratégico del directivo docente y su contribución al mejoramiento de Calidad Educativa. El enfoque fue cuantitativo. Destacan como resultado las capacidades y habilidades inherentes al gerente educativo con difusa claridad sobre un estilo de liderazgo identificado por la comunidad escolar.

Cubas (2021), en Perú, en su artículo, busca mejorar las prácticas de los docentes. En este marco se viene constituyendo el denominado enfoque del liderazgo pedagógico, el cual busca mejorar las prácticas de los docentes, por ese motivo en el presente artículo se ha realizado una revisión treinta y tres fuentes documentales, analizándose la incidencia del liderazgo en el campo educativo, centrando el estudio en el liderazgo pedagógico y su relación con la práctica docente. Se obtiene como resultado que el liderazgo pedagógico constituye una noción integral, centrada en el aprendizaje, desarrollo profesional y humano. Para transformar la institución educativa es necesario fomentar que maestros, gerentes y educadores sean conscientes del protagonismo que tienen en la actualidad en la estructuración de los equipos y la práctica docente.

Rojas y Di Fiore (2021), en Colombia, realizaron un estudio cuyo objetivo es analizar el liderazgo transformacional como herramienta para la responsabilidad social en Instituciones Educativas del Municipio de San Juan del Cesar. La investigación fue analítica, con diseño de campo, no experimental, transeccional. El resultado indicó una moderada aplicación del liderazgo transformacional dentro del contexto laboral, lo cual no ha permitido que se convierta en una herramienta para la puesta en marcha de la responsabilidad social.

Castro y Oseda (2021), en Perú, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la influencia significativa de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas de Ugel 3TNO, 2021. La metodología utilizada fue un diseño descriptivo correlacional causal. Como resultado se concluye que, en el estudio correlacional de ambas variables, la CNV, en todas sus dimensiones, se relaciona significativamente con estilos del LT.

Cervera (2021), en Perú, realizó el presente trabajo de investigación tuvo como propósito central establecer la vinculación entre las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional en docentes de diversas instituciones públicas de un distrito de Lima Metropolitana. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y hace uso de un diseño no experimental de alcance correlacional. Los resultados permiten establecer que las dimensiones de las dos variables, se encuentran correlacionadas significativamente.

Juraz (2021), en México, realizó este estudio con la intención de generar una explicación sobre el comportamiento del alumnado a partir del papel que juega el docente dentro del aula visto desde las teorías de liderazgo docente, y a su vez, como este es influenciado por las condiciones laborales con las que debe hacer frente. Para ello, se optó por una metodología mixta, con la utilización de un cuestionario híbrido y para reforzar dicha información, se recurrirá a entrevistas. Como resultado y hasta este punto se ha ofrecido una propuesta de trabajo que sirve para el estudio del profesorado de hoy en día, abarcando el panorama laboral, social, didáctico y de motivador frente al grupo.

Rodríguez-Gallego *et al.* (2020), en España, llevó a cabo un estudio cuyo objetivo principal ha sido conocer cómo conciben los directores y las directoras escolares el liderazgo pedagógico de los centros. Para ello, se han planteado los siguientes objetivos: 1. Conocer cómo se enfrentan a los cambios normativos en el desarrollo del liderazgo pedagógico. 2. Describir las propuestas de mejora contempladas por los directivos a raíz de dichos cambios normativos. En el proceso metodológico de corte cualitativo, se ha utilizado la técnica de la entrevista, con la finalidad de conocer cómo se asumen los cambios normativos en cuanto a procesos metodológicos y de evaluación para establecer propuestas de mejora. En términos generales, los resultados del estudio confirman que la opinión de los directivos sobre el

liderazgo pedagógico y mejora escolar viene determinada por la normativa, limitando su estructura de trabajo.

Rojas *et al.* (2020), en España, efectuaron la investigación que tiene como propósito, generar una construcción teórica del liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. La metodología que se utilizó se fundamenta en el paradigma cualitativo y se utilizó el método fenomenológico-hermenéutico. Finalmente, la aproximación teórica del liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista, brinda una alternativa a la educación superior en la búsqueda de nuevas maneras de formar a un ciudadano integral, ético, consciente y comprometido con su realidad social, enfatizando que el liderazgo transformacional promueve activamente el progreso para alcanzar propósitos de cambios conduciendo al bienestar personal, organizacional.

Carpio *et al.* (2020), en España, busca analizar la influencia que tiene el liderazgo docente en la promoción de la educación inclusiva. La metodología que se utilizó fue de tipo bibliográfica documental de revisión, descriptiva, exploratoria, transversal, crítica y reflexiva. Como resultado se encuentran insuficiencias en la formación docente relacionada con el liderazgo y la inclusión, se requiere que las instituciones de educación cuenten con planta docente con liderazgo, preparación académica más integral y humana, que sean respetuosos de la diversidad, capaz de construir nuevos escenarios de aprendizaje que fortalezca el quehacer inclusivo.

Leiva-Guerrero y Vásquez (2019), en Chile, llevaron a cabo esta investigación que tuvo por objetivo caracterizar el acompañamiento docente que realizan directivos de establecimientos públicos de educación media de Valparaíso, Chile. Para cumplir dicho objetivo, se desarrolló un estudio cualitativo, con aplicación de entrevistas semiestructuradas.

Los principales hallazgos permitieron observar que existe una presencia fluctuante y discrepancia entre los docentes y directivos en cuanto a los modelos de acompañamiento docente: mientras los directivos declaran aplicar modelos colaborativos e intervencionistas, los docentes señalan la aplicación mayoritaria de estos últimos, caracterizados por la entrega de directrices y aspectos resolutivos unidireccionales. La presencia fluctuante de categorías de acompañamiento docente de los tres modelos: intervencionista, colaborativo y facilitador, evidencia el proceso de transición que viven actualmente los establecimientos escolares, que transitan desde la supervisión al acompañamiento docente.

Casas (2019), en Perú, realizó una investigación con el objetivo de demostrar que existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa pública “María Parado de Bellido” del distrito del Rímac, Lima, 2017. La metodología que utiliza es el enfoque cuantitativo, con diseño transeccional, de tipo correlacional. Se concluye que, a mayor liderazgo pedagógico del director, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. De manera análoga, si en el liderazgo del director no prioriza su rol de líder pedagógico como el centro de su labor, el desempeño de los docentes será deficiente.

Contreras (2019), en México, llevó a cabo un estudio el cual tiene como objetivo evaluar la relación existente entre la gestión escolar, el liderazgo pedagógico de los directivos y su incidencia sobre la calidad educativa en las instituciones escolares fiscales del Distrito Metropolitano de Quito. El estudio es descriptivo y de carácter correlacional. Este instrumento pretende ser una herramienta pertinente para comprender la calidad educativa a través de una mirada a la gestión escolar y el liderazgo del directivo.

## **2. Metodología**

### **2.1. Objetivos**

#### **2.1.1. Objetivo general**

Caracterizar el liderazgo docente presente en una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador).

#### **2.1.2. Objetivos específicos**

1. Identificar cómo es el liderazgo docente de una Unidad Educativa Particular.
2. Diseñar una propuesta de intervención en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico.
3. Implementar la propuesta de intervención, ejecutar y valorar los resultados.

### **2.2. Diseño metodológico**

La investigación se fundamenta en el paradigma sociocrítico, Loza *et al.* (2020), lo define como la representación del compromiso de todos los integrantes de una comunidad para ejercer una práctica común, así como también, se convierte en un generador de cambio que facilita la transformación social. El enfoque es de tipo cualitativo que se considera como el procedimiento metodológico que estudia los diferentes objetos para comprender la vida social de los sujetos mediante los significados desarrollados por éste (Hernández-Sampieri, 2018).

La metodología a utilizarse es la investigación-acción. Según Latorre (2003), tal técnica presenta unas características particulares que la distinguen de otras opciones bajo el enfoque cualitativo. Entre ellas podemos señalar: la manera en la que se aborda el objeto de

estudio, las intencionalidades o propósitos, el accionar de los actores sociales involucrados en la investigación, los diversos procedimientos que se desarrollan y los logros que se alcanzan. Asimismo, el autor enfatiza en el concepto del docente como investigador activo, por lo que considera que la mencionada estratagema es la más apta para conseguir este rol en el profesor, quien, a la final, viene a ser un observador del aula, es decir, de campo.

### 2.3. Participantes

Los participantes de este estudio son diez docentes, de distintos niveles y asignaturas, de una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador). Las características de los participantes se muestran en la Tabla 1.

**Tabla 1.**  
*Características de los participantes*

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Sexo</i>		
<i>Hombre</i>	<i>3</i>	<i>30</i>
<i>Mujer</i>	<i>7</i>	<i>70</i>
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100</i>
<i>Rango de edad</i>		
<i>20 – 29 años</i>	<i>3</i>	<i>30</i>
<i>30 – 39 años</i>	<i>7</i>	<i>70</i>
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100</i>
<i>Nivel en el que imparten clase</i>		
<i>Preparatoria</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
<i>Básica elemental</i>	<i>1</i>	<i>10</i>
<i>Básica media</i>	<i>3</i>	<i>30</i>
<i>Básica superior</i>	<i>3</i>	<i>30</i>
<i>Bachillerato</i>	<i>2</i>	<i>20</i>
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100</i>

## 2.4. Procedimiento

A continuación, se describe minuciosamente el procedimiento:

- Se solicitó la autorización del rector de la unidad educativa para llevar a cabo lo propuesto.
- Los participantes proceden a firmar los respectivos consentimientos informados (Anexo 1), en el cual se explicó la confidencialidad del estudio.

Para una mejor comprensión del lector, el estudio se lo ha dividido en varias fases, mismas que se describen a continuación:

### **Fase 1: Evaluación de la percepción de los docentes sobre el liderazgo de la institución.**

- Se organizó un cronograma de entrevistas individuales, mismo que fue socializado con los participantes.
- Una vez aprobado el cronograma, se procedió a la aplicación de las respectivas entrevistas. Es importante mencionar que la guía de la entrevista pasó por el respectivo proceso de validación.

### **Fase 2: Diagnóstico y análisis de resultados.**

- Una vez que las entrevistas fueron culminadas, se procedió a realizar la transcripción de las mismas.
- Se realiza el respectivo análisis de datos.



### **Fase 3: Diseño e implementación de la propuesta de intervención en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico.**

- En base a los resultados obtenidos se elaborará una propuesta de intervención de acuerdo a la realidad institucional, misma que ayudará a transformarla y por ende mejorar su liderazgo.
- Una vez validada la propuesta, por un panel de expertos, se llevará a cabo a la respectiva aplicación.

### **Fase 4: Evaluación de la implementación de la propuesta**

- Ya implementada la propuesta, se realizará la debida evaluación, mediante un grupo focal.

## **2.5. Instrumentos**

Nuevamente es importante recordar, que para un mejor hilo conductor este apartado también se lo desarrolla según las respectivas fases, descritas en el epígrafe anterior.

### **Fase 1: Evaluación de la percepción de los docentes sobre el liderazgo de la institución**

El instrumento utilizado para la recolección de la información de esta fase fue la entrevista semiestructurada, esta es una entrevista de tipo exploratorio. Se utiliza, generalmente, en las ciencias sociales para enfoques cualitativos. Se guía por un propio protocolo con una temática central que brinda una estructura general (Hernández-Sampieri, 2018). El instrumento usado para este estudio estuvo compuesto por 23 preguntas (Anexo 2).

Antes de la aplicación, el instrumento, pasó por el respectivo proceso de validación, mismo que se realizó con el apoyo de un panel de expertos.

### **Fase 2: Diagnóstico y análisis de resultados**

En esta fase no se recolecta información, por lo que no existen instrumentos.

### **Fase 3: Diseño e implementación de la propuesta de intervención en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico**

En esta fase no se recolecta información, por lo que no existen instrumentos.

### **Fase 4: Evaluación de la implementación de la propuesta**

El instrumento utilizado para esta fase fue el grupo focal mismo que se define como un espacio de discusión que permite el diálogo sobre un tema específico, compartido y vivido mediante experiencias comunes (Hernández-Sampieri, 2018). La guía de grupo focal utilizada para esta investigación estuvo compuesto por 11 preguntas, mismas que pasaron por el respectivo proceso de validación de expertos en la temática (Anexo 3).

### 3. Resultados

Los resultados se muestran según las respectivas fases.

#### **Fase 1: Evaluación de la percepción de los docentes sobre el liderazgo de la institución; y fase 2: Diagnóstico y análisis de resultados**

Los resultados se obtuvieron mediante un análisis categórico, que facilita la presentación e interpretación de los resultados adquiridos (Díaz, 2018). Las categorías fueron:

a) Relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente: se busca comprender cual es la influencia que genera el docente en sus estudiantes, así como también como los alumnos pueden influir en sus maestros.

b) Liderazgo directivo en los colegios: para conocer el tipo de liderazgo de los directivos de la institución y como este puede llegar a influir en sus docentes y estudiantes.

c) Influencia del docente dentro del aula: para comprender el impacto que tiene el docente en sus estudiantes al impartir su clase.

d) Liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión: se busca comprender la importancia de los valores y como estos deben estar siempre presentes en un líder.

e) Misceláneo: se habla de la controversia de si un docente debe ser líder y anteponer esta posición por sobre todas las cosas.

Este análisis permitió determinar los puntos principales sobre los que se planteó en la propuesta de intervención. Los resultados de cada una de las categorías se muestra en la Tabla 2. Mientras que el análisis completo se muestra en el Anexo 4.

**Tabla 2.**  
*Resultados del análisis categórico*

<i>Relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente</i>	<i>Liderazgo directivo en los colegios</i>	<i>Influencia del docente dentro del aula</i>	<i>Liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión</i>	<i>Misceláneo</i>
Se encontraron 29 respuestas positivas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se habla de valores que se imparten a los estudiantes, de la emoción y gusto de impartir la materia, el fomentar relaciones positivas y motivar a los estudiantes. Por otro lado, también se aprecia negatividad de ello, ya que no todos perciben a esta relación de manera efectiva, existen 9 respuestas en contra, 8 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y 2 respuestas un tanto ambiguas.	Se apreciaron 29 respuestas negativas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se hablan de cómo los directivos no son líderes sino más bien dictadores, que son ellos quienes no revisan planificaciones ni se aseguran de brindar buenas capacitaciones, también piensan que los directivos no dan el ejemplo, creen que en la institución se vive un ambiente de tensión y que todo es impuesto. Por el contrario, también se aprecia positivismo de cierta forma, ya que no todos perciben a esta relación de manera negativa, existen 16 respuestas afirmativas, 4 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y 1 respuesta un poco ambigua.	Se apreciaron 34 respuestas positivas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se hablan de cómo se debe promover que el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje, que el aprender de los estudiantes sea siempre un compromiso que se cumpla a cabalidad, hacer que el ambiente de estudio sea el adecuado (que sea lleno de confianza y tranquilo), dar siempre refuerzos positivos y enseñarles además que todo lo que ellos aprendan les servirá para el futuro. Por otro lado, existen 26 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y no existen respuestas negativas ni ambiguas al respecto.	Se apreciaron 24 respuestas positivas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se habla de cómo un docente si no hay empatía, que es parte de ellos. Por otro lado, existen 15 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y no existen respuestas negativas ni ambiguas al respecto.	De acuerdo a la percepción de los entrevistados, se apreciaron 13 respuestas afirmativas que hablan de los cursos que se han llevado a cabo, que, si es la misma institución la cual hace que ellos asistan a mencionadas capacitaciones y, además, se habla de cómo los docentes deben ser líderes por sobre todas las cosas. Por el contrario, también se aprecia cierto tipo de negatividad de cierta forma, ya que no todos perciben a esta relación de manera positiva, existen 8 respuestas negativas, 7 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y 2 respuesta un poco ambigua.

Los resultados demuestran, en gran medida, la importancia que los docentes dan al ámbito ético y moral (valores). También el gusto y la pasión que tienen por la enseñanza de la materia. Mencionan que durante sus clases fomentan las relaciones positivas y motivan a los estudiantes a generar gusto por lo que aprenden. Los docentes, en sus clases, promueven un modelo pedagógico constructivista, pues permiten que sean los estudiantes los protagonistas y constructores de su propio aprendizaje. Además crean ambientes tranquilos de aprendizaje. Además recalcan la empatía que ellos, como docentes, tienen empatía con toda la comunidad educativa. Es importante mencionar que los docentes participantes están en un constante proceso de formación continua.

La mayoría de los participantes coinciden en el poco liderazgo existente desde la dirección del centro, pues más ellos, más bien, lo consideran como dictadores.

Como conclusiones de este primer momento, se puede mencionar que los docentes presentan características de liderazgo. Sin embargo, desde la dirección de la institución, la práctica no cumple con los indicadores / características de un líder educativo, más bien es considerado como un dictador.

### **Fase 3: Diseño e implementación de la propuesta de intervención en función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico**

Los resultados de esta fase hacen referencia a la propuesta de intervención, misma que se muestra a continuación:

Debido a la importancia de la presencia del liderazgo, se ha visto pertinente realizar un análisis del valor que se da a este ejercicio y conocer cuál es el impacto que puede generar en los docentes y como esto repercute en los estudiantes, por lo que la propuesta supone implementar tres talleres que hablen sobre la importancia de la relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente, la influencia del docente dentro del aula y el liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión.

Los talleres previamente mencionados se llevaron a cabo de forma tan en que, primero, se conozca la relación que tiene el docente con sus estudiantes y analizar cómo es y cómo debería ser, a continuación, en el segundo taller se hablará acerca de la influencia que tiene el docente en su/sus clases y finalmente conocer sobre la relación que tiene el liderazgo con los valores.

La propuesta busca llamar a la reflexión, mediante los tres talleres, en sus participes acerca del liderazgo docente y su relevancia dentro del ámbito de la educación.

El proceso de implementación de la misma inició con una convocatoria oral por parte de los directivos de la institución y luego por medio de una convocatoria escrita donde se solicitó comedidamente la participación de todo el personal docente dos días sábado, los cuales corresponden a las siguientes fechas; para realizar el Taller 1 y Taller 2 se solicitó la presencia de los participantes el día sábado 11 de febrero de 2023 y para el Taller 3 se solicitó su presencia el día sábado 27 de febrero de 2023; ambos días la hora de ingreso fue las 08:00 am y la hora de salida cambió debido al número de talleres realizados, para los dos primeros talleres la salida fue a las 13:30 pm y para el tercer taller la hora de salida fue a las 11:00 am. El tiempo de duración del Taller 1 fue de dos horas, iniciando a las 08:30 am y finalizando a las 10:30 am, se realizó un breve receso de treinta minutos y se retomaron las actividades para el Taller 2 a las 11:00 finalizando a las 13:00 pm, después de terminar se realizó una breve socialización y agradecimiento por su presencia. El Taller 3 se llevó a cabo en un lapso de dos horas, donde la hora de inicio fue a las 08:30 y de finalización a las 10:30 para concluir con una socialización de actividades y agradecimiento por su presencia un día más. Cabe recalcar que los talleres se realizaron en las instalaciones de la institución.

La propuesta completa se muestra en el Anexo 5.

#### **Fase 4: Evaluación de la implementación de la propuesta**

Los resultados del grupo focal utilizado para evaluar la propuesta se muestra a continuación. Los mismos fueron obtenidos mediante un análisis categórico.

Es importante mencionar que se muestran los resultados según cada una de las 11 preguntas del grupo focal. El análisis completo se muestra en el Anexo 6.

- **Pregunta 1 ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente?**

Definitivamente, los participantes indicaron que fueron talleres dinámicos los cuales fueron divertidos e interesantes donde se recordó la importancia del liderazgo docente. Los participantes indicaron que les ayudó a poner en perspectiva ciertas acciones y a ponerse en el lugar de los estudiantes para guiarlos de mejor forma. Además, discernir aquellas estrategias que son útiles de las que no son y escuchar experiencias de otros compañeros y de quienes impartieron los talleres para mejorar y diferenciar al líder del jefe.

- **Pregunta 2 ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?**

Los participantes creen que los objetivos fueron muy claros y por eso se desarrollaron de una excelente manera.

- **Pregunta 3 ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?**

Los partícipes señalan que fueron muy organizados.

- **Pregunta 4 ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?**

Si, los entrevistados piensan que las dinámicas fueron algo novedoso, fuera de lo común y fueron actividades que ayudaron a los docentes a pensar en nuevas maneras de llegar a sus estudiantes y comprender que no todo lo que se enseña debe quedar en papel sino llevarse a la práctica.

- **Pregunta 5 ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?**

De los diez participantes, siete de ellos indicaron que su dinámica favorita fue la que se realizó en la cancha de la institución con la red de vóley. Dos de ellos prefirieron la actividad donde dibujaron el caballo en grupos y un solo marcador. Finalmente, uno de ellos prefirió la dinámica de las directrices dadas de buena y mala manera.

- **Pregunta 6 ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?**

Todos se sintieron bien a su manera, algunos sintieron presión por guiar a su grupo y en desarrollar sus capacidades de la mejor forma para llegar a la meta, otros a pesar de pensar que era un trabajo pesado, sentían que no había presión en absoluto, ya que, al ser docentes era algo a lo que ya estaban acostumbrados.

- **Pregunta 7 ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?**

La respuesta a esta pregunta también fue unánime, todos se sintieron bien, aunque están seguros que no es indispensable cumplir el rol de líder para apoyar al equipo ya que, todos tienen sus diferentes habilidades y capacidades con las que aportan y además, al no ser un líder, se encuentran en una posición en la cual pueden observar, aprender y aplicar en una próxima ocasión.

- **Pregunta 8 ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?**

Los partícipes comentaron que se debería, evitar distracciones, no contar con la presencia de celulares, tener talleres constantes que cuenten con dinámicas y actividades innovadoras que cuenten con el espacio adecuado y cómodo para desarrollarlas.



- **Pregunta 9 ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?**

Si, los participantes creen que les brindaron ideas nuevas para trabajar en clase y también a ser empático.

- **Pregunta 10 ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?**

Los diez participantes fueron claros al decir que recomendarían tomar este tipo de talleres.

- **Pregunta 11 ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?**

Los entrevistados indicaron que los siguientes talleres deberían; tener más tiempo para actividades y realizar más dinámicas al aire libre, contar con aulas más amplias para los talleres con sillas más cómodas y mesas amplias, que proporcionen material de trabajo y finalmente, contar con la participación de todos.

Los talleres llevados a cabo en la institución fueron de gran utilidad para los docentes debido al impacto positivo que tuvieron en ellos. Consideran que fueron talleres dinámicos que les ayudaron a recordar la importancia de ser un verdadero líder en lugar de un jefe y el correcto accionar que debe tener un líder, la influencia positiva que debe generar a sus estudiantes, así como también la empatía que da pie el trabajar en equipo con personas que quizá no tengan las mismas posibilidades que ellos.

## 4. Discusión y conclusiones

El objetivo del presente estudio fue caracterizar el liderazgo en una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador). En base a este objetivo se puede decir que, el liderazgo enfocado al ámbito educativo, tiene una fuerte influencia e impacto en el éxito de la institución. Sin embargo, aún en estos tiempos, existen instituciones que desconocen mencionada capacidad y no toman esas oportunidades de liderar para mejorar (Contreras, 2016).

El conocer sobre el liderazgo docente puede hacer que se consiga mejorar en la toma de decisiones, así como en la calidad de enseñanza (Bolívar, 2011), también, se puede llegar a perfeccionar la escucha y llevar a cabo un sistema de comunicación empático con todos quienes forman parte de la unidad educativa (Salvador y Sánchez, 2018).

Además, ayuda también a los maestros a identificar cuál es su tipo de liderazgo y en base a ello, puedan mejorar su eficacia y calidad educativa (Ávalos, 2011), dicho esto, los mismos docentes promoverán cualidades que permitan enseñar a los estudiantes de acuerdo a sus realidades y necesidades, los directivos podrán tomar decisiones adecuadas para la gestión académica y los alumnos adquirirán mejores conocimientos y potenciarán sus capacidades (Contreras, 2016).

Ahora bien, este estudio, se llevó a cabo bajo la metodología de Investigación - Acción. Dicha metodología ve a los docentes como co-constructores de conocimiento, profesionales capacitados para hacer reflexiones críticas sobre sus prácticas educativas y que puedan mejorarlas para un adecuado proceso de reflexión y acción (Pérez, 2019), cabe recalcar que,

se centra en la opción de aplicar categorías científicas para comprender y mejorar procesos de transformación educativa a partir del trabajo colaborativo (Vidal y Rivera, 2007).

Pues bien, en un primer momento se recolectaron datos que permitieron conocer cómo es el liderazgo docente en una Unidad Educativa de la ciudad de Cuenca (Ecuador), estos datos arrojaron que los docentes dan mucha importancia a los valores éticos. Un buen líder docente tiene valores e impulsa a generarlos (Nader y Castro, 2007), en este mismo escenario, un líder es quien es capaz de reconocer sus falencias, motiva a sus compañeros, conoce sus puntos débiles y es solidario con quienes le rodean. Dichas características elevan la moral de los alumnos y los hace sentir valiosos y respetados (Castillo et al., 2020). En esta investigación también se encontró que los docentes sienten gusto y pasión por su profesión y por ejercerla. Se dice que, la docencia es una forma de servicio y una de las profesiones más dignas para el ser humano, que un maestro tiene la gran oportunidad de entregar su conocimiento, amor y todo su ser (Day, 2006), estas características son las que lo convierten en un docente líder (Bolívar, 2011). Por otro lado, los docentes participantes también mencionan que durante sus clases promueven el modelo pedagógico constructivista. Existen autores quienes indican que el enseñar mediante pedagogías contemporáneas, es el medio adecuado de caracterizar a docentes de calidad, ya que de esta manera el alumno construye su propio aprendizaje a partir de conocimientos previos (Gómez et al., 2019) así como también, le ayuda al estudiante a desarrollar habilidades cognitivas y crear aprendizajes significativos que perduren para el resto de sus vidas aumentando su nivel de autonomía (Tamayo et al., 2021). Otro hallazgo encontrado es, que los docentes buscan que los ambientes de aprendizaje sean tranquilos. Al respecto, algunas investigaciones mencionan que los sitios de aprendizaje no únicamente deben ser tranquilos, además deben ser lugares

que faciliten a los estudiantes los medios necesarios para descubrir, comprender, problematizar y asimilar contenidos educativos (Balongo y Mérida, 2016). Un punto clave que se encontró fue que, los docentes muestran ser empáticos, con respecto a esta idea se puede afirmar que un líder debe serlo (Zerpa y Ramírez, 2013), ya que cuando la empatía embarga a un docente líder, los estudiantes se sienten seguros y en confianza, lo escuchan con atención y tienen un auténtico deseo de aprender. Muy pocos son los docentes que tienen suficiente empatía para interesarse en sus estudiantes, lo cual muchas veces, queda en evidencia fácilmente (Goleman y Boyatzis, 2008). En este mismo contexto, se encontró que los docentes participantes están en un constante proceso de formación. Se dice que el concepto de reciclaje profesional es importante, ya que, estar actualizado sobre las nuevas herramientas y métodos de trabajo que existen gracias a las avanzadas tecnologías. En el ámbito educativo este reciclaje es especialmente indispensable, puesto que los docentes deben tener conocimientos y habilidades adecuados, adaptados a un mundo nuevo de tecnología que se encuentra en constante transformación para poder transmitir estos nuevos conocimientos a los alumnos (Malagón y Graell, 2022). Finalmente, también se encontró que la dirección de la institución, no cumple un rol con liderazgo, sino que más bien se acerca más al modelo de dictadura. Debido a este hallazgo, se ha considerado que el centro de cambio educativo se posiciona actualmente en un nivel meso o intermedio, que son condiciones organizativas de establecimiento escolar, a partir de ahí nace la importancia de un liderazgo pedagógico (Domingo-Segovia, 2019). Es además importante hacer especial énfasis a las dificultades que se enfrenta un líder en su institución, puesto que pueden llegar a sobrepasarlo e ir más allá de su conocimiento y experiencia, por ello es fundamental formar correctamente para el cargo de dirección (Mosquera, 2018).

Finalizada la primera fase, se planificó y aplicó una propuesta de intervención, con el fin de reforzar el liderazgo de los docentes. Como ya se mencionó, la propuesta se organizó en tres talleres, mismos que reforzaron las características de liderazgo que poseían los profesores participantes. El llevar a cabo una propuesta de intervención y posteriormente evaluar su impacto, es una arista de lo que la investigación–acción propone en una de sus fases (Latorre, 2003). Permite que los docentes se encuentren en proceso de formación continua, aspecto ya discutido con anterioridad. Además, es indispensable recordar que los beneficios de implementar talleres son mejorar la práctica, comprenderla y mejorarla (Latorre, 2003). Así mismo, la evaluación de la propuesta es de suma importancia pues permite al investigador mejorar su práctica para futuras investigaciones. De acuerdo a la tendencia actual, es importante que la evaluación de las intervenciones se haga de manera globalizada (realizado en el estudio). Acerca de ello, se dice que las actuales directrices en ciencias de la salud y educación, desde los cambios a partir de la Declaración de Bolonia y el Espacio Europeo de Educación Superior, se ha pretendido avanzar a un nuevo modelo docente y aprendizaje multiprofesional con el fin de basar la docencia en aprendizajes sustentados en problemas y facilitando soluciones (Urrejola-Contreras et al., 2020).

Como conclusión, se puede mencionar que conocer el liderazgo docente del centro garantiza una educación de calidad para los alumnos. Para ello, será necesario que los docentes se auto-supervisen de tal manera que conozcan cuáles son las habilidades y conocimientos que les permite brindar una educación de calidad. A su vez, la institución debe proporcionar los recursos, tanto a estudiantes como a profesores, para desarrollar las actividades correspondientes de manera adecuada. Además, no se debe olvidar que la institución debe ofrecer las metodologías de enseñanza adecuadas para las necesidades

actuales de los alumnos y hacer mayor énfasis en el uso de herramientas digitales.

Finalmente, es importante recalcar que es indispensable que el liderazgo educativo forme parte de las instituciones y aporte beneficios a todos los miembros.

## Referencias

- Agudelo, A. (2019). Educación a lo largo de la vida. *Licenso* 1(1). 53-57.  
[http://fce.ut.edu.co/images/posgrados/ma\\_educacion/Licenso5.pdf#page=54](http://fce.ut.edu.co/images/posgrados/ma_educacion/Licenso5.pdf#page=54)
- Alcivar, D. (2022). Liderazgo del docente de aula en el desarrollo de las inteligencias múltiples. *Aula Virtual*, 3(6), 12-34.  
<http://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/109>
- Ávalos, B. (2011). El liderazgo docente en comunidades de práctica. *Educación*, 14(2), 237-252.  
<https://www.raco.cat/index.php/educar/article/view/248535>
- Balongo, E., y Mérida, R. (2016). El clima de aula en los proyectos de trabajo. Crear ambientes de aprendizaje para incluir la diversidad infantil. *Perfiles educativos*, 38(152), 146-162.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982016000200146&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982016000200146&script=sci_arttext)
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*, 47(2), 253-275.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130837004.pdf>
- Carpio, D., Romero, H., Intrango, G., Arellano, F., y Troya, B. (2020). Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior. *Salud y Bienestar Colectivo*, 4(1), 69-83.  
<https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/74/51>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Dialnet*, 13(1), 51-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>
- Castillo, A., Pastrán Calles, F. R., y Mendoza Mejía, J. L. (2020). El liderazgo ético del docente universitario en la formación del ethos del futuro profesional en el contexto de la sociedad

del Siglo XXI. *Revista Andina de educación*, 4(1), 55-64.

<http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631->

[28162020000300055&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-28162020000300055&script=sci_arttext)

Castro, R., y Oseda, D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 1-29. 10.37811/cl\_rcm.v5i4.720

Cervera, L. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. 205–220. *IGOBERNANZA*, 4(14), 114-129. 10.47865/igob.vol4.2021.122

Contreras, B. (2019). Incidencia de la gestión escolar y liderazgo en las instituciones educativas: Perspectiva de análisis. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)

Contreras, T. S. (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>

Crespo, J., y Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza aprendizaje en el aula del bachillerato. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 5(2), 358-375. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946004>

Cubas, E. (2021). Práctica docente y liderazgo pedagógico. *Journal of Latin American Science*, 5(2), 411- 438.10.46785/lasjournal.v5i2.86

Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Narcea ediciones.



- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista general de información y documentación*, 28(1), 119-142. <http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Domingo-Segovia, J. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(82), 897-911. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662019000300897#:~:text=%E2%80%9CEl%20liderazgo%20educativo%20se%20puede,171\)](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300897#:~:text=%E2%80%9CEl%20liderazgo%20educativo%20se%20puede,171)).
- García-Arauz, J. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República del Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2, 269-279. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761559>
- Goleman, D., y Boyatzis, R. (2008). La inteligencia social y la biología del liderazgo. *Harvard Business Review*, 86(9), 86-95. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55372353/LanInteligencianSocial\\_\\_\\_745a2f273212fdc\\_\\_\\_libre.pdf?1514230825=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa\\_inteligencia\\_social\\_y\\_la\\_biologia\\_del.pdf&Expires=1678407524&Signature=Ha7RLdrU5o5sCIMJalTO7uknbT7qiuQO3fb8U3NaPMwxmDNPnXspX-RrOX0kgqjF8UFOq~hh2kBljm8W0rrS2ZEXW3p60BZrmvJYeUJDHYN6WQ~9ybXkQN0oNRwyaUvSGUjDemmLKzGgHwuHmTIQQzz7DzT6WqXdDMqXgKYzMB6By0CQ4fLW~F4mzvqvQ~AUo0GlaSIX-mw5-CU4gVLbGjvMvfkYiVrSaUmmWbYBWCyu92qmwDiCsNu1Ali6RS9u-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55372353/LanInteligencianSocial___745a2f273212fdc___libre.pdf?1514230825=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_inteligencia_social_y_la_biologia_del.pdf&Expires=1678407524&Signature=Ha7RLdrU5o5sCIMJalTO7uknbT7qiuQO3fb8U3NaPMwxmDNPnXspX-RrOX0kgqjF8UFOq~hh2kBljm8W0rrS2ZEXW3p60BZrmvJYeUJDHYN6WQ~9ybXkQN0oNRwyaUvSGUjDemmLKzGgHwuHmTIQQzz7DzT6WqXdDMqXgKYzMB6By0CQ4fLW~F4mzvqvQ~AUo0GlaSIX-mw5-CU4gVLbGjvMvfkYiVrSaUmmWbYBWCyu92qmwDiCsNu1Ali6RS9u-)

pmnxcSg9jnzYZyAHKkaDQGp~DWKGvYEpfMUxBvD1q3fJbA0LJPIGoNkS1pf1J9kJ  
VxSoNbUq8W~TIOxng-67g\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Gómez, J. L., Monroy Bermúdez, L., y Bonilla Torres, C. (2019). Caracterización de los modelos pedagógicos y su pertinencia en una educación contable crítica. *Entramado*, 15(1), 164-189. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-38032019000100164&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-38032019000100164&script=sci_abstract&tlng=es)
- Guajala, L. P. T., Ordoñez, A. G. T., Castillo, J. E. A., Avelino, E. I. M., & Pérez, V. L. Z. (2021). Implicaciones del modelo constructivista en la visión educativa del siglo XXI. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 364-376.
- Hernández-Castilla, R., Slater, C y Martínez-Recio, J. (2020). Los objetivos de desarrollo sostenible, un reto para la escuela y el liderazgo escolar. *Profesorado*, 24(3), 9-26. [10.30827/profesorado.v24i3.15361](https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i3.15361)
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.
- Juraz, N. (2021). Aspectos laborales del docente, su liderazgo y su efecto en el comportamiento del alumno. *Riaices*, 3(1), 31-38. [10.17811/ria.2.1.2013.31-38](https://doi.org/10.17811/ria.2.1.2013.31-38)
- Latorre, A. (2003). *La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Graó. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/La-investigacion-accion-conocer-y-cambiar-la-practica-educativa.pdf>
- Leiva-Guerrero, M., y Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, 1(51). 225-251. [10.31619/caledu.n51.635](https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635)

- Malagón, F. J., y Graell, M. (2022). La formación continua del profesorado en los planes estratégicos de las universidades españolas. *Educación XXI: revista de la Facultad de Educación*, 25(1), 433-458. <https://hdl.handle.net/11162/222886>
- Marín-González, F., y Alfaro, Luz. (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1-18. 10.52080/rvgluz.26.96.4
- Mosquera, I. (2018). *Liderazgo y dirección de centros educativos: aprende a ser un buen líder para alumnos y docentes*. UNIR. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-y-direccion-de-centros-educativos-aprende-a-ser-un-buen-lider-para-alumnos-y-docentes/>
- Nader, M. y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689-698. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000300018](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018)
- Pérez, M. (2019). La investigación acción en la práctica docente. Un análisis bibliométrico (2003-2017). *MAGIS. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12(24), 177-192. <https://www.redalyc.org/journal/2810/281060624012/281060624012.pdf>
- Queupil, J y Montecinos, C. (2020). El Liderazgo Distribuido para la Mejora Educativa: Análisis de Redes Sociales en Departamentos de Escuelas Secundarias Chilenas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 18(2), 97-114. 10.15366/reice2020.18.2.005
- Rodríguez-Gallego, M., Ordoñez, R., y López-Martínez, A. (2020). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 28(1), 23-37. 10.6018/rie.364581

- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., y Labraña, J. (2022). Liderazgo en el gobierno universitario e innovaciones en la docencia: una revisión de la literatura. *Revista iberoamericana de educación superior*, 13(36), 102-123. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-28722022000100102](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722022000100102)
- Rojas, L y Di Fiore, M. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*. 21(1), 117-131. 10.18566/infpsic.v21n1a08
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K y Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Scielo*, 28(1), 237-262. 10.17163/soph.n28.2020.09
- Salvador, E. M., y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Tamayo, L., Tinitana, A., Apolo J., Martínez, E., y Zambrano, V. (2021). Implicaciones del modelo constructivista en la visión educativa del siglo XXI. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 364-376. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.157>
- Urrejola-Contreras, G., Tenore-Venegas, P., Elgueta-Perinni, S., Lizama, M. P., Araya-Herrera, P., y Campos-Reinoso, P. D. (2020). Talleres y evaluaciones de proceso: una herramienta que mejora el rendimiento en asignaturas integradas. *Revista Ciencias de la Salud*, 18(2), 73-87. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-72732020000200073](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732020000200073)

Vidal, M., y Rivera, N. (2007). Investigación-acción. *Educación Médica Superior*, 21(4),10-20.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-)

21412007000400012#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%2Dacci%C3%B3n%20se%2

0centra,de%20los%20propios%20sujetos%20implicados.

Zerpa, C. E., y Ramírez, J. J. (2013). Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(1), 109-126.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982013000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982013000100009)

## Anexos

### Anexo 1: consentimiento informado

---

#### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

**“El liderazgo docente dentro de una Unidad Educativa Particular en la ciudad de Cuenca (Ecuador)”**

#### ¿De qué se trata este documento?

Usted está invitado(a) a participar en el estudio “El liderazgo docente dentro de una Unidad Educativa Particular en la ciudad de Cuenca (Ecuador)” que se realizará en la Ciudad de Cuenca-Ecuador. En este documento llamado "Consentimiento Informado" se explica en qué consiste su participación. También se presentan los posibles riesgos, beneficios y derechos de su participación. Después de revisar la información en este documento tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación en este estudio.

#### Introducción

El hablar de liderazgo supone mencionar características motivadoras, con el fin de llevar a cabo acciones que transformen a personas y grupos. Así pues, es evidente que el liderazgo docente no es una condición ajena a ninguna unidad educativa, ya que, dentro de los modelos pedagógicos que se manejan en cada institución se puede evidenciar claramente la fuerte presencia del factor liderazgo, mismo que es clave dentro del desarrollo para una educación de calidad.

Por tal motivo, la presente investigación tiene como objetivo conocer cómo es el liderazgo que se presenta en los docentes de una unidad educativa particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador).

#### Objetivo del estudio

Caracterizar el liderazgo docente presente en una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador).

#### Descripción de los procedimientos

##### Grupo focal:

- Una vez se haya definido los docentes quienes participarán en el grupo focal se realizará la lista de preguntas previamente desarrolladas.
- Se espera que la conversación tenga una duración de 30 minutos por docente.
- La entrevista será audio grabada y resguardada por el investigador de este estudio.

La entrevista se realizará de manera presencial. El consentimiento se recolectó de forma presencial mediante este documento.

#### Riesgos y beneficios

##### Riesgos:

- Los riesgos asociados al estudio son mínimos. Las principales molestias están asociadas al tiempo que se destinará para el desarrollo del grupo focal.

##### Beneficios:

- La información que entregue servirá para crear estrategias adecuadas para la caracterización del liderazgo docente presente en una Unidad Educativa Particular de la ciudad de Cuenca (Ecuador).

#### Privacidad de los participantes:

- La recolección de la información se realizará de manera presencial. Solamente los participantes involucrados en este proyecto tendrán acceso a la información que Usted proporcione durante el grupo focal. De esta manera se garantiza que la información que usted entregue al momento de la entrevista sea confidencial. Sus datos personales no se utilizarán para ninguna publicación.

#### Otras opciones si no participa en el estudio

Usted no está obligado(a) a participar en este estudio, su participación será voluntaria y tiene la posibilidad de retirarse en cualquier momento mediante la notificación verbal a la persona que esté a cargo.

#### Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información clara y concisa;
- 2) Aclarar todas sus dudas en un momento dado;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si desea o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el mismo;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del lugar en cualquier momento;
- 6) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 7) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 8) Recibir una copia de este documento;
- 9) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar por participar en este estudio.

#### Información de contacto

Si Usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor contactarse al siguiente número de teléfono 0992697730 que pertenece a la Ing. Claudia Gálvez Guillén o un correo electrónico a [claudiagalvezg.ingles@gmail.com](mailto:claudiagalvezg.ingles@gmail.com)

#### Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Se me ha explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron aclaradas. Se me permitió contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y se me entregó una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a participante

\_\_\_\_\_  
Firma del/a participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

## Anexo 2: Guía de preguntas de la entrevista semiestructurada

Relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente.

- Como docente, ¿usted percibe que hay un trabajo cooperativo entre profesores y directivos en pro del liderazgo educativo?
- ¿Me puede explicar brevemente, cómo es la relación que usted mantiene con sus estudiantes?
- ¿Usted fomenta las relaciones positivas entre los estudiantes? ¿Cómo?
- ¿Contribuye al desarrollo profesional de sus colegas?
- ¿Cómo cree usted que influye usted en el liderazgo de sus colegas?

Liderazgo directivo en los colegios.

- ¿Cómo definiría el liderazgo de los directivos de la institución en la que trabaja?

- ¿Los directivos de la institución se involucran en la elaboración y revisión de planificaciones? ¿Qué opina al respecto?
- ¿Los directivos buscan que sus docentes se capaciten constantemente y financien las mismas?
- ¿Cómo es el ambiente que generan los directivos dentro de la institución? ¿Qué opina al respecto?
- ¿Los directivos de la institución le brinda las condiciones para infundir liderazgo en su alumnado? ¿Cómo?

#### Influencia del docente dentro del aula.

- ¿En qué sentido mejora usted la calidad educativa con la impartición de sus clases?
- ¿En sus clases fomenta nuevas experiencias que involucren al aprendizaje significativo? ¿Cómo?
- ¿Se encuentra al día en planificaciones, calificaciones?
- ¿Utiliza usted dentro de sus clases estrategias que trabajen de manera intencional las competencias del estudiante del siglo XXI? ¿Cuáles?
- ¿Utiliza usted estrategias para mantener un comportamiento adecuado dentro del aula? ¿cuáles?
- ¿Cómo es el ambiente en sus aulas de clase? ¿Qué hace usted para que sea adecuado?

#### Liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión.

- ¿Qué valores debe tener un docente líder?
- ¿Usted como docente, se identifica con alguno de estos valores: persistentes, resilientes, abiertos, respetuosos, confiables, honestos y solidarios? ¿Por qué?
- ¿maneja conocimientos sobre equidad, inclusión y diversidad de la enseñanza dentro del aula? ¿Cómo?
- ¿Se considera usted un docente empático?

#### Misceláneo

- ¿Un profesor puede ser un líder? ¿Por qué?
- ¿Cómo describiría usted al liderazgo docente de la institución en la que trabaja?
- ¿Me puede contar acerca de sus capacitaciones? ¿cuándo fue la última? ¿Cuáles han sido las principales temáticas?

### Anexo 3: Guía de preguntas del grupo focal

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.
2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?
3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?
4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?
5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?
6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?
7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?
8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?
9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejoró?
10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?
11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

### Anexo 4: Análisis categórico completo de las entrevistas semiestructuradas (fase 1).

Relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente.	Liderazgo directivo en los colegios.	Influencia del docente dentro del aula.	Liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión.	Misceláneo.
Honestamente creo que en la actualidad no existe ese tipo de cooperatividad como tal del que usted habla, la verdad pienso que cada una de las personas que está en una institución, solamente se preocupa por él o ella misma. Me parece incluso mucho peor	Pésimo. A decir verdad, no podría llamarlo ni liderazgo, más bien sería una dictadura.	Rompiendo el esquema al que nos obligan a estar regidos, escuchando verdaderamente a los estudiantes, siendo algo más que solo un simple profesor oprimido por sus superiores.	Yo creo que paciencia, tolerancia, amor por la enseñanza, capacidad de tolerar y aprender de los errores propios, madurez y así por el orden.	Depende, de la calidad de persona que sea. Así como hay buenos líderes, hay malos líderes.



hablar de cooperatividad entre docentes y directivos, ya que, son los mismos directivos muchas veces los que se encargan de crear discordia entre los compañeros profesores.

Si claro, de igual forma en base a valores, y no a los que fomenta la institución, ya que me parece algo vacío y prefabricado, en realidad yo fomento mis valores aprendidos desde casa, algo que sea verdadero y venga del corazón, un consejo sincero, un verdadero oído para escucharlos, y así por el orden.

Yo diría que no, como le comentaba, es por el mismo hecho de encontrarnos en un tipo de dictadura, que es imposible llegar a crear un tipo de vínculo, así que llega a ser verdaderamente imposible pretender influir en ellos para poder contribuir a su desarrollo profesional mucho menos personal.

Le podría responder esa pregunta más bien en cómo podría influir, más no como yo influyo en ellos. Probablemente y como siempre digo, el ejemplo es la mejor forma de enseñar, así que una forma de influir sería predicando con el mismo ejemplo. Siendo alguien que ellos puedan ver y pensar que es alguien que les gustaría imitar de cierta forma.

Como docentes, el objetivo principal es ese, que exista una sinergia entre todos los que conformamos la unidad educativa, sin embargo, muchas veces no es el caso, puesto que tanto docentes como directivos no siempre podemos coincidir en criterios muy importantes.

Diría que es buena, mis estudiantes valoran la materia y a mí me emociona el poder impartir, más aún, el que puedan reconocer y compartir los problemas de la materia o personales conmigo, es lo más gratificante.

Si, brindándoles la apertura y la confianza de compartir entre ellos, con actividades en las que puedan desarrollar sus destrezas personales y aprender de las destrezas de sus compañeros.

Si, me parece que de cierta manera todos influimos en las personas, mucho más si son personas que vemos todos los días. La experiencia que cada uno de nosotros recibe en el aula de clase, es única, así que tanto mis colegas me ayudan a brindar una

Pienso que no, la verdad creo que lo único que hacen es recibir las planificaciones que muchas veces pueden llegar a ser mal desarrolladas y las archivan hasta el día que viene alguien del ministerio a revisarlas o necesitan hacer una visita áulica por simple protocolo.

Exacto, ellos buscan que los docentes se capaciten a cada rato, pero ¿cuál es el problema?, que ellos no son los que financian nada, a la final esperan que uno estudie, se prepare, se capacite fuera de la institución y encima, cuando hay que pedir permiso por eso, lo único que hacen es ponernos trabas e impedirnos asistir. Así que, no nos capacitan ni dejan que nos capacitemos. Antes era un ambiente de trabajo un tanto agradable, sin embargo, cuando los directivos escogen a personas no que no son aptas para realizar un trabajo de alto cargo, es decir, cuando ponen un dictador a dar órdenes, todo se vuelve tenso y en lugar de ser un lugar de trabajo se transforma en una cárcel.

No. Los directivos quieren que se les engañe a los estudiantes, que finjamos que enseñamos y nos preocupamos por ellos, cuando en realidad lo que piden es que se repite cada palabra de un libro mal elaborado y se les reprima y corte cualquier rasgo de creatividad que puedan llegar a tener.

Podría definirlo como pobre, la mayor parte del tiempo lo dedican a los asuntos estrictamente de oficina; sin darse el tiempo de compartir tanto con el alumnado o los colaboradores.

Los docentes estamos capacitados para realizar la planificación de nuestras áreas de enseñanza, los directivos deberían revisar que las planificaciones estén acordes a un cronograma educativo; sin embargo, al involucrarse en el proceso de elaboración de este, se retrasaría y complicaría su realización.

Los directivos buscan personal capacitado, sin embargo, no siento que se haya dado una apertura o las facilidades para que podamos hacerlo.

El ambiente es controlado, restrictivo, lo que en ocasiones no permite la fluidez de diálogo entre quienes conformamos el personal docente y en mi opinión, eso perjudica tanto al estado de ánimo del docente, como el

Quiero pensar que sí, como le comento, no permitiendo que solamente se estanquen en la lectura de un libro impuesto por la institución, más bien, ponerles ejemplos de la vida real, hablarles de cómo es el mundo, hablar de a que es a lo que van a enfrentarse una vez salgan del colegio y más que nada, motivarlos a no dejarse derrotar por eso.

Si, es una obligación que hay que cumplir a cabalidad después de todo.

Si, pero no gracias al material de trabajo. Como mencioné antes, es más que nada por cómo les hablo a los estudiantes y como rompo de cierta forma esos esquemas tradicionales que exigen que se siga imponiendo.

Creo que a partir del diálogo se puede llegar a tener todo, así que, desde el primer día de clase siempre se socializa cuáles son las cosas que se permiten y cuáles no, así como también las cosas en las cuales uno puede llegar a ser más o menos flexible o permisivo. Ahora, siempre es importante recordar a los alumnos ciertas cosas como la importancia de pedir permiso o traer los deberes o tareas, aunque claro, eso también viene desde casa.

Cordial y amistoso, siempre, siempre, siempre abierto al diálogo y a la libre expresión.

Mis clases se basan en el dinamismo del alumno, permitiéndoles saber cuáles son sus fortalezas y donde pueden apoyarse en sus compañeros, para así optimizar el aprendizaje de todo el grupo.

Mediante la interrelación de los alumnos; al realizar trabajos en grupo, aprenden y enseñan a sus compañeros; mientras que los trabajos individuales ayudan a asimilar este conocimiento, siempre guiando al alumno a superarse y descubrir nuevas áreas de interés.

Si, en la institución nos exigen mucho que cumplamos a cabalidad así que no queda otra que hacerlo.

El uso de Tics, motivar a los estudiantes a desarrollar y comunicarse por medio de nuevas plataformas tecnológicas y que se integren a un mundo en constante avance y la participación activa en

Si, porque son parte de todo lo que debe ser un maestro.

Por supuesto, pero no en base a ese fanatismo enfermo como el actual feminismo, yo no creo en eso, creo firmemente en la igualdad para todas las personas. Así que eso es lo que enseño a mis estudiantes, que cada uno de ellos es valioso por ser como es, y no por ser hombre o mujer.

Si, por supuesto, no creo que pueda existir ningún buen docente sin empatía ya que eso es lo que nos hace humanos después de todo.

Enfoque, creo que es el principal valor que deberíamos tener, respeto por las opiniones y diferencias tanto de alumnos como de colaboradores y para mí lo fundamental sería la honradez.

Si, creo que la resiliencia es con lo que más me identifico; pues todos hemos tenido algún momento que hemos querido tirar la toalla, pero seguimos en la lucha.

Creo que la mejor forma de transmitir estos valores es con el ejemplo; no podemos hablar de equidad, si somos favoritistas con tal o cual grupo, o inclusión, si permitimos que siempre se junten los mismos grupos, o peor, que siempre una persona se quede sin pertenecer a uno, por decir un ejemplo. Si, aunque trato de ser más abierto con mis alumnos, así como que ellos puedan serlo conmigo.

La verdad pésima, no me parece liderazgo sino una dictadura.

Pues la última fue hace poco, fue una de inglés para la preparación de exámenes a la que asistí en la UPS por parte del colegio, pero fue fuera de horario laboral.

Un profesor, es un líder, es alguien que motiva el cambio de sus estudiantes, compañeros y en general las personas a quien rodea; ser un buen líder es de hecho el que a mi consideración debería ser el principal motivo de cada docente.

Deficiente, no todos los docentes pueden llegar a ser buenos líderes para sus alumnos.

Durante el último año, recibí una capacitación sobre la docencia durante el distanciamiento, manejo de clases virtuales y gestión técnica de aulas virtuales, para generar entornos más dinámicos en las aulas virtuales.

<p>mejor clase, así como yo con ellos, a través de compartir esas mismas experiencias.</p>	<p><b>desarrollo de las clases en cierta medida.</b></p>	<p>clase; manteniendo el respeto dentro del aula para cada participación.</p>		
<p>Si existe un trabajo cooperativo entre profesores y directivos, con el fin de lograr una mejora en la enseñanza. La relación que mantengo con mis estudiantes es de amistad, siempre y cuando exista respeto de por medio, tanto de mi parte como de los estudiantes.</p>	<p>No siento que sea de ese modo, pues el liderazgo del docente debería centrarse en mejorar los procesos del aprendizaje del alumno, para esto es necesario conocer al alumno en sí, al ser un ambiente restrictivo, este conocimiento se ve truncado y es más difícil poder llegar a los alumnos.</p>	<p>Mantener el orden es difícil, cuando los estudiantes no se interesan en los temas impartidos; así que, para mantener este interés, se motiva a los estudiantes a que sean dinámicos y colaborativos con los compañeros; siempre y cuando respeten el espacio en el que se encuentran. Es un ambiente agradable y respetuoso tanto para los alumnos, así como para mí, ya que la comunicación, siempre y cuando sea ordenada, siempre es bienvenida en el salón. Primero que nada, les comparto todos mis conocimientos y siempre fomento las preguntas, si en algún momento no conozco la respuesta, les comunico que no la conozco, pero la investigo para el siguiente día, y además de responder la pregunta específica les planteo otra acerca del mismo tema.</p>	<p>Bueno, son bastantes, pero para mi el respeto y la franqueza son importantes en el liderazgo de un docente.</p>	<p>Bueno, un profesor debe ser un líder, no puede, debe. Debido a que al momento de dar clases debe tener la atención de sus estudiantes, para poder influenciar en ellos.</p>
<p>Si, fomento las relaciones positivas entre los estudiantes elaborando trabajos grupales en clase donde los estudiantes puedan socializar y comunicarse entre ellos. Además, intenté mantener una relación de comunicación con ellos de forma que pueda ayudarlos a mejorar sus relaciones entre estudiantes. Siempre que un compañero necesita de mi ayuda, yo se la brindó. Además, si me doy cuenta que alguien necesita en un tema el cual yo pueda colaborar, siempre estoy dispuesto a compartir mis conocimientos.</p>	<p>Normalmente, los directivos normalmente son los primeros que generan ideas en la planificación tanto educativa como en temas lúdicos. Y pienso que los directivos siempre están dispuestos a revisar planificaciones en caso de ser necesario.</p>	<p>Va directamente relacionado con la pregunta anterior... Me gusta fomentar el aprendizaje mediante preguntas e historias tratando de hacer los más interesante posible las clases.</p>	<p>Bueno, me identifico con todos los valores, pero los que más recalco son, el respeto y la honestidad porque el respeto es la base de la sociedad y sin respeto no llegamos a ningún lado. Y ser honestos.</p>	<p>El liderazgo docente es conciso y frontal, debido a que las normas están bien establecidas.</p>
<p>Pienso que mis comentarios con ellos pueden ser influenciados en su vida siempre aportando de manera positiva y con críticas constructivas.</p>	<p>Los directivos siempre piden que los docentes se capaciten y algunas veces si financian dichas capacitaciones y en otras nosotros tenemos que pagar los cursos.</p>	<p>Casi siempre estoy al día con las planificaciones y calificaciones, sino de qué otra forma podríamos avanzar con la materia, pero a veces hay situaciones imponderables que no permiten estar así.</p>	<p>Bueno, yo soy bastante estricto con respecto a la equidad, inclusión y la diversidad de la enseñanza debido a que en clases siempre fomento que toda el aula debe ser un equipo unido que pueden hacer lo que quieren siempre y cuando se apoyen entre sí.</p>	<p>Bueno, tenemos bastantes capacitaciones y como en la institución donde trabajo tienen bastantes principios religiosos es sobre eso la mayoría. La última capacitación fue de una plataforma y fue en inglés, esa fue la última.</p>
<p></p>	<p>Bueno, el ambiente que se genera en la institución es el del respeto mutuo de forma que no existan conflictos de ninguna índole. Todos debemos ir en la misma dirección.</p>	<p>Como prácticamente estamos rodeados de tecnología... Se utilizan estrategias tecnológicas (tics) y fomentar la búsqueda de información específica mediante buscadores de internet.</p>	<p>Si. Sí, porque normalmente soy un docente con el que los alumnos pueden contar en cualquier situación de su vida. Estoy al alcance de mis estudiantes.</p>	<p></p>
<p>No necesariamente. Quizás podría hablar de un término medio. Esto debido a que los directivos sí se preocupan por capacitar a los docentes en medida de las necesidades educativas actuales. Sin embargo, pese a lo anterior, expresan bastante su rechazo al cambio. Por esto, un docente que intente realizar prácticas innovadoras en pro del liderazgo y la fomentación crítica en el alumno, puede ser considerado como incorrecto para los directivos de la institución.</p>	<p>Los directivos siempre intentan que los primeros líderes seamos los docentes. Por ejemplo, si un alumno busca a un directivo en primera instancia este le indica que primero debemos buscar soluciones con la guía de los docentes y si somos tutores es mejor, lo cual implica un orden jerárquico entre alumnos docentes y directivos.</p>	<p>Existen dos estrategias que utilizo en clases, la primera es mantener silencio hasta que los estudiantes guarden silencio y la segunda cuando no mismo resulta es tomar lecciones de los conocimientos anteriores.</p>	<p>Empatía, puntualidad y honestidad; valores que a la final se engloban en el concepto del respeto.</p>	<p>Por supuesto. Un docente está enseñando teoría y práctica todo el tiempo. Principalmente, con su ejemplo. Por lo tanto, sus enseñanzas pueden fomentar actitudes y comportamientos que reúnan esta característica que nos ha convocado el día de hoy.</p>
	<p>La definiría como insuficiente o mediocre. De hecho, no representan ninguna influencia positiva al respecto. Al contrario, el trato hacia los docentes es desconsiderado.</p>	<p>Normalmente es tranquilo. El ambiente en las clases es normalmente tranquilo, los estudiantes guardan silencio cuando hablo, de vez en cuando hacen bulla o conversan porque están en la edad de hacerlo, pero enseguida guardan silencio para proseguir con la clase. En el sentido de que el estudiante comprenda que el protagonista educativo es él. De él depende su progreso académico e intelectual. Una vez asimilado lo anterior, siento que el progreso hacia la calidad educativa está iniciado.</p>		



<p>Diría que trasciende de la cordialidad e intenta ser patente con respecto al aprendizaje bidireccional. Pienso que manejo la cotidianidad como medio de relación con los alumnos, pues de este modo puedo generar empatía con ellos y valerme de esta para enseñarles cosas significativas a través de conversaciones aparentemente casuales.</p> <p>Sí. Intentó desligarme del discurso institucional que aboga que todos deben llevar una relación amistosa obligatoriamente. Lo que yo trato es de relacionarlos con la realidad de la vida conjunta. Es decir, ejemplifico que sus actividades se verán compartidas durante varios años y que, al igual que en un entorno laboral, las amistades entre ellos no son necesarias. Pero, la cordialidad, respeto y tolerancia sí deben ser promulgadas, pues esto permite que su aprendizaje se lleve en un entorno saludable, como tranquilo. No todos deben ser amigos, pero sí compañeros.</p> <p>No lo sé, pienso que no. Diría que ocurre lo contrario. Son ellos quienes me impulsan a perseguir un desarrollo profesional. Esto si hablamos estrictamente del nivel de estudios. La mayoría de mis colegas son, o cursan, magisters. En consecuencia, me motivan a seguir una maestría en el menor tiempo posible.</p>	<p>Medianamente, si lo hacen es desde una perspectiva burocrática y no de carácter constructivo. Considero que es correcto que dejen a los docentes hacer su trabajo libremente, aunque esto no justifica su notable desinterés al respecto.</p>	<p>Siempre. De hecho, me valgo de ejemplos y situaciones de la cotidianidad para alcanzar los nuevos aprendizajes requeridos. Cosa que me ha venido siendo muy eficiente. Al menos en mi área, que es la de Lengua y Literatura.</p>	<p>Sí. Honestamente, me identifico con todos. Creo que consciente, e inconscientemente, este grupo de valores es esencial y autónomo en un docente que pueda ser considerado como un líder.</p>	<p>Prácticamente nulo, parece que nadie en realidad es un líder y cada quien hace solo su trabajo y nadie se preocupa por lo demás.</p>	
<p>No sabría responder precisamente a eso. No obstante, podría asegurar que he ejemplificado que la relación más óptima con el estudiante para conseguir el aprendizaje significativo es aquella que dista de un plano irreal. Me explico, actualmente todavía hay docentes que manejan sus clases como si se tratase de algo magistral, al unísono. Lo que es alarmante. Yo, por otro lado, intento recordar, tanto al estudiante como a mí, que la educación es algo conjunto y que, a través de la motivación, surge el constructivismo.</p>	<p>Absolutamente, me parece que lo hacen por obligación, pero lo hacen.</p>	<p>Sinceramente, no. En el día a día de un profesor, se sabe que las planificaciones siempre son tentativas. Es decir, se deben ajustar constantemente, puesto que el tiempo o la inmediatez de respuesta de los alumnos ante lo propuesto, usualmente suele variar.</p>	<p>Sí. He pedido varias veces que, estando dentro del aula, los alumnos piensen en lo que hay fuera de ella y que interioricen el concepto de perspectivismo. De esta manera entienden sus privilegios y se fomenta ese respeto por la diversidad. Así, aprenden la totalidad, o lo próximo, de la otredad.</p>	<p>Hemos tenido algunas capacitaciones, principalmente con plataformas educativas con las que trabaja la institución. Sin embargo, diría que la capacitación más importante que hemos tenido, recientemente, ha sido la del DUA (Diseño universal del aprendizaje), que se centra en la inclusión sinérgica de toda clase de alumnos en nuestro sistema educativo.</p>	
	<p>Es un ambiente opresivo, orwelliano. Pienso que esto no beneficia a lo que teórica, y prácticamente, debería ofrecer un sistema educativo ejemplar.</p>	<p>Diría que varias, pero me concentro principalmente en aquellas que tienen que ver con la inclusión y la generación de situaciones de aprendizaje. Por ello, como mencioné, recorro a ejemplos de la cotidianidad y busco que haya una ampliación de perspectivas constantemente. Ya sea con observaciones introspectivas en el aula o fuera del ámbito académico.</p>	<p>Totalmente. Nunca olvidaré que también fui estudiante de secundaria y como profesor busco ser un docente que yo hubiese querido tener.</p>		
	<p>No. De hecho, hay una sensación de que la impartición de este rasgo puede ser motivo de amonestación o reprimenda.</p>	<p>Bueno, el trabajo en clase siempre es efectivo para contrarrestar cualquier actitud contraproducente. Del mismo modo, enfatizar un poco más las palabras o ser directo y amonestar a algún integrante del alumnado, puede ser fiable.</p>			
	<p>Considero que el trabajo entre profesores se torna individual y aunque todo debería estar conectado para el bien común de los estudiantes no se logra coincidir en el nexo para lograrlo.</p>	<p>No he podido evidenciar liderazgo, siento que es un ambiente hostil por el trato que se da.</p>	<p>Sin faltar a la verdad, diría que el ambiente es armónico. Me refiero a que los estudiantes siempre se muestran receptivos al aprendizaje en mi materia y creo que se debe a la cotidianidad que le doy a la propia. Así, los alumnos pueden identificarse y, principalmente, interesarse.</p>	<p>Pienso que, responsabilidad, empatía, humildad.</p>	<p>Pienso que un maestro debe ser un líder positivo, ya que es él quien guía a sus alumnos.</p>
<p>Si claro, la relación que manejo con mis alumnos es buena ya que no pierdo el lado humano en cuanto a sistema de valores y creencias para lograr una empatía suficiente sin dejar de lado la exigencia profesional.</p> <p>Si, pienso que desarrollando actividades en donde la interacción sea fundamental para el aprendizaje.</p>	<p>Como en cualquier dirección deberían estar enterados del contenido y que esté acorde a la visión y misión de la institución, considerando que los profesionales sabemos cómo hacerlo.</p>	<p>Si, yo pienso que usando técnicas en donde se comprometan los sentidos necesarios para lograr así mayor retención de la información.</p>	<p>Bueno, claro que sí, pues la vida me ha permitido fortalecerse en resiliencia, mi educación familiar me ha brindado grandes valores a más de los mencionados en esta pregunta.</p>	<p>Más bien pienso que ser líder no significa mandar, sino ser parte del equipo, así que lo considero nulo.</p>	
<p>Si, me parece que de una u otra forma he podido influir en ellos, así sea con un consejo o dando el ejemplo. Incluso, hasta haciendo un mal trabajo o equivocándose</p>	<p>No, somos los profesionales los que tenemos que buscar nuestros medios.</p>	<p>Si, son algo exigentes con eso entonces se cumple en los tiempos estipulados.</p>	<p>Si, considerando que todos somos seres humanos, aceptando nuestras diferencias se puede llegar a describir el mundo con otros ojos, obviamente desarrollando tolerancia que es fundamental en la vida.</p> <p>Creo que sí, sería imposible ser docente si no me preocupan los sentimientos de mis alumnos.</p>	<p>Si bueno, la última fue capacitación en Tics, manejo emocional, tipos de inteligencia.</p>	
	<p>Autoritario, lo único que podría decir al respecto es que mientras más se ponen en un plan de jefes y no de líderes peor será el resultado.</p>	<p>Si, usando la mayéutica para lograr que los alumnos desarrollen su pensamiento crítico.</p>			

<p>puede dar ejemplo de algo que no se debe hacer e inculcar el ser mejor. Al ser seres sociales aprendemos el uno del otro. Una parte importante del liderazgo es colaborar en lo necesario y no solo otorgar tareas, por mi parte considero que al ser un equipo si todos estamos bien el sistema funciona, y si algo falla se trata de solucionarlo para el bien del mismo.</p>	<p>No, como dije en la respuesta anterior, todo será peor. No pueden esperar de nosotros que seamos ejemplo cuando ellos fallan directamente con nosotros.</p>	<p>Si, técnicas conductuales de reforzadores positivos y negativos.</p>	<p>Bueno, yo pienso que el ambiente es el adecuado, considerando el tiempo de atención a la clase podemos organizarnos con los alumnos para que el ambiente no sea negativo. Haciéndola activa y asertiva.</p>	<p>Honestidad, responsabilidad, puntualidad, respeto.</p>	<p>Si. Porque si no lo fuera, no podría dominar su aula.</p>
<p>Creo que si existe un trabajo cooperativo, ya que si no existiera no se podría llegar a tener un trabajo exitoso. Una relación de cordialidad y de respeto mutuo.</p>	<p>Respetando y aportando ideas para mejorar día a día.</p>	<p>Con una pedagogía basada en comunicación simple pero convincente.</p>	<p>Honestidad, para que exista un ambiente real y confiable.</p>	<p>Un liderazgo depende de cada tipo de persona que la pregona.</p>	
<p>Compartiendo y socializando con todos de una forma activa, firme y real.</p>	<p>Si, lógicamente se preocupan más de ciertas capacitaciones que de otras, es decir, que sean capacitaciones generales que ayuden a todos y no solo en ciertas áreas.</p>	<p>Si, es un control muy riguroso el que dan en la institución para el cumplimiento y entrega de las planificaciones.</p>	<p>Enseñando que en la vida existe una sociedad libre y de respeto.</p>	<p>De tipo pedagógico. Modalidad y de planificaciones.</p>	
<p>Si, naturalmente siendo yo mismo un líder.</p>	<p>Tratan de llevar un buen ambiente de cordialidad y respeto.</p>	<p>Comunicativa, asertiva, activa.</p>	<p>Si, por ser como soy... real.</p>		
<p>Aportando ideas y consejos que conlleven a avanzar pedagógicamente.</p>	<p>Apoyando las decisiones que uno toma.</p>	<p>Con disciplina firme pero respetuosa. Un ambiente de confianza y tranquilo.</p>	<p>Pasión y vocación por enseñar, además, enseñar con el ejemplo, corregir con respeto, tener iniciativa, ser creativo, ser proactivo y ser justo.</p>	<p>Un profesor puede ser un líder, porque encabeza y guía un grupo siendo parte de él, confía en los estudiantes y en el grupo, escucha para poder gestionar soluciones a los conflictos.</p>	
<p>No, percibo que existe imposición por parte de las autoridades, existe jefatura más que liderazgo.</p>	<p>Más que liderazgo existe una jefatura, porque en ámbitos que podría ser tomada en cuenta la opinión de estudiantes y profesores no lo hacen.</p>	<p>Si, planteando objetivos cumplibles en las planificaciones, trabajando con grupos pequeños, proporcionando el material necesario, proporcionando asistencia en las tareas establecidas.</p>	<p>Si. Persistentes, de los errores sacó un aprendizaje para continuar. Resilientes, me pongo en la posición del estudiante para comprender mejor su punto de vista Abiertos, ya que escucho sus opiniones y puntos de vista respetuosos, escucho y doy valor a lo que dice, uso términos como: por favor, gracias, lo siento. Al ser confiables, escucho al estudiante por lo que pueden acercarse a preguntar o pedir ayuda, no los juzgo. Siendo honestos, siempre les hablo con la verdad y con sinceridad y; Solidarios, busco integrarme e integrar a los estudiantes.</p>	<p>Considero que no existe un liderazgo motivador sino una jefatura que impone.</p>	
<p>Relación de respeto y comunicación asertiva en la que se escucha el punto de vista de los estudiantes.</p>	<p>Si, es lo correcto.</p>	<p>Si, soy muy responsable con esas cosas siempre.</p>	<p>Si, Equidad, aplicó la unidad en diversidad Inclusión, aplicó enseñanza y aprendizaje cooperativo, resolución de problemas cooperativos, agrupaciones heterogéneas y;</p>	<p>Ninguna capacitación.</p>	
<p>Si, refiriéndome de manera positiva y destacando los talentos y habilidades que tienen los estudiantes individualmente y grupal.</p>	<p>No, definitivamente eso no pasa.</p>				

			Diversidad, flexibilidad, potenciar la creatividad e iniciativa del estudiante.
Si, en conversaciones significativas motivando para que sigan preparándose y adquiriendo conocimiento y compartiendo mis experiencias.	Es un ambiente de tensión, todo el tiempo hay llamados de atención y últimamente despidos que ocasionan malestar no solo a los docentes sino también afecta a los estudiantes. Opino que esa inestabilidad afecta al rendimiento de estudiantes y docentes.	Si, motivación, práctica y cooperación.	Si, mucho.
Aportando experiencia e ideas.	No, todo es impuesto y cuando se tiene iniciativa no es apoyada.	Si, refuerzo positivo y coste de respuestas.  Es un ambiente saludable, cómodo y práctico. Reviso que el aula esté limpia, que las tareas encomendadas no generen estrés a los estudiantes, brindó apoyo en la elaboración de las mismas, refuerzo si veo necesidad o el estudiante lo solicita.	
Yo creo que desafortunadamente existe mucho conflicto en este tema, esto porque muchas veces los directivos imponen ciertas disposiciones a los docentes y nosotros no estamos de acuerdo, entonces sería algo complicado responder a eso porque ¿Cómo puede haber liderazgo al cien por ciento si no se puede seguir un mismo lineamiento donde todos estemos de acuerdo? Entonces siempre van a haber falencias por los mismos desacuerdos y no creo que se pueda liderar así.	No es muy bueno, últimamente las cosas en el colegio han cambiado mucho para algunos compañeros, la gente se siente indispuesta con el trato de los directivos y sientes que todo es más bien obligado.	Cada día mejorando con los chicos, es que, cada día es diferente, ningún día se parece al anterior ni por más que uno trabaje con el mismo grupo, entonces yo diría que adaptándome todos los días a las diferentes situaciones.	Ser respetuoso, cordial, amable, que sepa escuchar, que sepa aprender de los demás, tomar decisiones adecuadas y así.  Cualquier persona puede ser líder y más aún un profesor, dando el buen ejemplo de vida a los estudiantes.
Es buena, nos llevamos bien y existe mucho respeto de por medio. No podría decir que somos amigos, pero sí que existe esa confianza entre nosotros, la cual permite que se lleve todo con respeto y hasta con risas muchas veces.	No diría que se involucran, más bien yo diría que solo nos dicen lo que hay que hacer, nos reciben los documentos y no revisan sino hasta que en realidad necesitan revisar para alguna visita áulica o algo de eso.	Claro, ósea como dije, adaptándonos a las nuevas situaciones, por ejemplo, algo vivencial con ellos, que aprendan que todo lo que están viendo en clase les va a servir en algún momento en su vida diaria.	Si, con todos ellos, porque son valores que debe tener un docente para ser bueno en su trabajo.  No muy bueno, por todo lo que ya dije antes, por la forma autoritaria que lideran los altos mandos y por cómo están llevando las cosas con miedo en el colegio.
Claro, que siempre haya respeto entre todos y que nadie es más que nadie, ni siquiera yo que soy profesor. Y eso se explica siempre mejor dando el ejemplo a los chicos.	Si buscan que nos capacitemos, pero no creo ni que financian eso porque es la misma gente de los libros que utilizamos en clase que vienen a capacitar, entonces más bien creo que es por cuestión de los convenios que por que la gente del colegio pague para que vengan a capacitarnos. Aparte de eso, esas capacitaciones que nos dan son las mismas de años pasados.	Si, a nosotros nos obligan a tener todo al día en el colegio entonces eso creo que todos siempre estamos al día, lo que no sé es si todos cumplimos a cabalidad las planificaciones por parcial o por quimestre. Lo de las notas igual uno tiene al día, pero hay veces que uno mismo deja acumular cosas que calificar y por ahí se puede atrasar un poco pero no creo que sea algo muy influyente.	Si, pero de una manera tranquila, me explico, no se esas formas extremistas como anda la gente ahora promulgando, más bien desde el lado de la igualdad, porque todos somos diferentes de una u otra forma, no solo si es que alguien es discapacitado o tiene alguna preferencia sexual en particular o por ciertas creencias religiosas o así merece respeto, sino todos por el simple hecho de ser individuos. Entonces yo le enseño de esa forma a los chicos.  La última que tuvimos fue de Santillana, no he asistido a muchas últimamente y a las que he ido han sido solo sobre los libros y las actualizaciones de las plataformas.
Yo creo que sí, siempre tenemos conversaciones significativas que hacen que uno pueda llegar a crecer un poco más.	Como dije hace un rato las cosas en el colegio cambiaron un montón, al menos en este año lectivo, la cosa se puso complicada y muchos de los días por no decir todos, el ambiente es tenso. Las únicas personas que pasan medianamente bien son las personas que se llevan bien con los directivos.	Yo creo que ahí entra un montón el uso de las Tics, entonces si por que el colegio tiene implementado todo lo que se necesita para enseñarles de forma interactiva.	Si, no se puede jamás ser un profesor si no siente empatía, ósea ninguna persona mismo creo que puede vivir sin empatía porque viviría sin rumbo haciendo daño a todos.
Yo creo que va a depender de cada persona porque uno no puede influir siempre de la misma forma, por ejemplo, yo podría contar una experiencia de clase que a mí me ayudó en cierto tema con mis estudiantes, pero algún compañero de pronto piensa que esa estrategia estaba mal y otro piensa que estaba bien y la aplica para sus clases, entonces ya más bien yo creo que dependería de la percepción de la otra persona.	Yo no diría que la institución nos da las condiciones, yo creo que eso depende al cien por ciento de los docentes y de la metodología de trabajo que maneje cada uno.	Claro, ósea todos siempre debemos tratarnos con respeto y eso trato de fomentar siempre en mis clases, desde que entra cualquier persona como el conserje o un directivo o algún compañero de otro curso se entra saludando y con mucha cordialidad se le atiende, y así con todo lo demás.  Es bastante dinámico y uno se siente feliz siempre de entrar al curso. Yo a mis chicos les trato como individuos, no como seres que no tienen nada que decir o nada que enseñar. Así se crea un	



<p>Yo creo que, si lo hay, de otra forma no se podría llegar a consolidar la institución como tal. Creo que en la institución todo está regido de una forma correcta y existe buena comunicación entre los directivos y los docentes.</p>	<p>Muy bueno, me parece que nos ayudan a todos con lineamientos a los cuales regimos y eso nos mantiene firmes en lo que el colegio quiere que enseñemos a los estudiantes.</p>	<p>ambiente lindo para trabajar y aprender entre todos. Creería yo que alineándose al sistema pedagógico del colegio y al perfil del estudiante, formando estudiantes críticos y con valores.</p>	<p>Pienso que disciplina, respeto, perseverancia y rectitud.</p>	<p>Yo pienso que un profesor no podría no ser un líder porque es él quien está al frente de los estudiantes y en la institución es el o la docente quien va a ser el ejemplo de los alumnos.</p>
<p>Es una relación recta y cordial. Nos llevamos bien, de acuerdo a los parámetros que dicta la institución.</p>	<p>Si claro, son ellos después de todo quienes están involucrados para hacer que las clases se den como deben darse y lo verifica la persona de coordinación académica.</p>	<p>Un aprendizaje significativo implica que hayan nuevas experiencias, por ejemplo, esto de hacer todo el aprendizaje vivencial, que los estudiantes sientan y palpén todo lo aprenden en los libros en la vida real, por ejemplo en una clase de ciencias naturales, en lugar de solo enseñarles a los estudiantes las partes de planta en el libro y que dibujen en el cuaderno, lo mejor sería que ellos salgan al jardín o el patio de la institución y vean las partes de la misma planta que vieron en el libro.</p>	<p>Con todos ellos, ya que, si uno de esos faltara no podría ser un docente de verdad.</p>	<p>Muy bueno, nosotros somos quienes formamos a los estudiantes y no podríamos estar al frente de ellos si no fuéramos las personas idóneas para enseñar.</p>
<p>Evidentemente, no se podría tener una relación con los estudiantes que no fuera positiva en todo sentido. Creería yo que se fomentan gracias a la buena comunicación y a la disciplina.</p>	<p>Si, todo el tiempo nos están incentivando a que asistamos a las capacitaciones de los textos y plataformas que manejamos.</p>	<p>Así es, después de todo sin eso no podría impartir mis clases.</p>	<p>Si, definitivamente, el tema de la empatía es algo que viene con cada uno de nosotros, el ponernos en los zapatos de la otra persona, mucho más si en este caso hablamos de los estudiantes.</p>	<p>Las últimas capacitaciones que tuvimos fueron las de Santillana recuerdo, nos iban capacitando sobre las actualizaciones de la plataforma y demás. Fue muy interactiva.</p>
<p>Pienso que sí, creo que, si todos los docentes compartimos cosas que nos hagan mejores profesores, como por ejemplo estrategias dentro del aula, podemos llegar a consolidar de mejor forma el equipo y así todos salimos beneficiados.</p>	<p>Es muy bueno, por supuesto, como en todo lugar de trabajo hay cosas que se deben cumplir y aunque muchos no estén de acuerdo con eso, se debe hacer, así que creo que el ambiente es bueno, pero hay compañeros que se indisponen porque quieren indisponerse y eso crea un mal ambiente.</p>	<p>Diría que sí, todo lo que tiene que ver con el uso de las Tics, sobre todo el proyector y libros virtuales son el material que más utilizo.</p>		
<p>Positivamente, porque siento que todos estamos creciendo mucho en la institución y eso no podría ser posible si no nos apoyamos entre todos, así que creo que no solo yo los ayudo sino también ellos a mí.</p>	<p>Claro, la institución está lo suficientemente capacitada como para que no den el material necesario, capacitaciones, instalaciones y demás.</p>	<p>Siempre la disciplina por sobre todas las cosas, además del respeto y valorar a cada estudiante por lo que es.</p>		
<p>A mi forma de verlo, yo diría que el trabajo cooperativo es mínimo, pero sí existe, además de que tiene un desarrollo muy bajo.</p>	<p>Creo que es algo flojo, pero espero que en algún momento pueda llegar a mejorar, la verdad creo que llegaría a ser complicado que mejore ya que últimamente han estado despidiendo mucha gente y no creo que la inestabilidad laboral sea parte de un correcto liderazgo, más bien creo que habla del autoritarismo ya que si no se rigen a lo que las autoridades dicen entonces les despiden para no tener que lidiar con diferentes formas de pensar.</p>	<p>Es adecuado, sobre todo porque los estudiantes en clase se concentran y de esta manera pueden aprender correctamente. Desde el primer día de clase les indico las normas y el código de convivencia y así nos regimos durante todo el año lectivo. En enseñarles que lo que están aprendiendo ahora les va a servir el día de mañana.</p>	<p>Ser responsable, ético, moral, humilde, honrado, etc.</p>	<p>Un profesor no solo puede, sino debe ser un líder, porque somos nosotros quienes estamos enseñando a los alumnos, así que debemos ser un ejemplo a seguir.</p>
<p>Creo que es muy buena, los conozco de mucho tiempo a los estudiantes y puedo decir que es hasta amistosa, no sólo cordial.</p>	<p>No se involucran, solo nos dan fechas de entrega y luego solo los reciben. Creo que sí deberían estar más pendientes de eso, pero, porque si no como pueden corroborar que sí se haga lo que está en las planificaciones.</p>	<p>Si, creo que con eso mismo que mencioné en la respuesta anterior, enseñarles que todo en esta vida les va a servir, que lo que sea que aprendan es útil y les sirve o les servirá en algún momento.</p>	<p>Con todos ellos, no creo que pueda uno ser un docente líder si es que le faltara algún valor y claro que hay que mejorar cada día para poder ser mejor.</p>	<p>Creo que lo describiría como un tipo de liderazgo en transición ya que no creo que estemos en el mejor momento ahora, pero me gustaría pensar que puede mejorar.</p>
<p>Si, las fomento, trato de hacer que todos se lleven bien y si existe algún problema lo solucionen entre ellos en lugar de siempre comunicarse a inspección o sus padres, salvo que sea algo de fuerza mayor que implique hablar con ellos.</p>	<p>Si, me parece que por los convenios que tienen con las editoriales de los libros los alumnos vienen a capacitarse de forma presencial o por Zoom.</p>	<p>Si, como había dicho antes, a nosotros nos dan fechas de entrega y nos toca cumplir.</p>	<p>Si, en estos tiempos sobre todo es importantísimo dominar y practicar esos conceptos, lo que implica que uno deba empaparse de eso y seguir aprendiendo en la marcha.</p>	<p>La última capacitación que tuvimos fue una de los libros, antes de empezar a trabajar con los estudiantes, pero honestamente no enseñaron nada que no haya sabido ya. Solamente nos enseñaron cómo usar las plataformas porque les habían actualizado y están un poco más modernas, pero de ahí el contenido es exactamente el mismo.</p>



Podría decir que sí, me gustaría pensar que es así, por ejemplo, cuando puedo ayudarlos o compartir alguna cosa que me sirvió a mí en clase.

Yo creo que últimamente es un ambiente nocivo, porque todo el mundo (o al menos la mayoría de compañeros) vamos a trabajar muy indispuestos, y todo eso es por el mal ambiente de trabajo que hay.

Si, el uso de las Tics es indispensable en estos días, ya que es casi imposible enseñar a los chicos algo sin la tecnología.

Si, al igual que con los valores, sería imposible trabajar con personas sin sentir empatía por ellos.

Creo que de manera positiva siempre y cuando ellos sean receptivos a algún consejo o tipo de ayuda que les quiera dar.

No, yo creo que en este caso no es cuestión del colegio, yo creo que es más cuestión de cada uno de nosotros el influir positivamente o no en los estudiantes.

Siempre fomenta valores como ser responsable, ser honesto, llegar a tiempo a clase, decir la verdad y así, además dando el ejemplo.

Es agradable, creo que todos los estudiantes se sienten cómodos y contentos cuando toca mi materia.

### Categoría 1: Relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente.

- Si claro, de igual forma en base a valores, y no a los que fomenta la institución, ya que me parece algo vacío y prefabricado, en realidad yo fomento mis valores aprendidos desde casa, algo que sea verdadero y venga del corazón, un consejo sincero, un verdadero oído para escucharlos, y así por el orden.
- Diría que es buena, mis estudiantes valoran la materia y a mí me emociona el poder impartir, más aún, el que puedan reconocer y compartir los problemas de la materia o personales conmigo, es lo más gratificante.
- Si, brindándoles la apertura y la confianza de compartir entre ellos, con actividades en las que puedan desarrollar sus destrezas personales y aprender de las destrezas de sus compañeros.
- Si, me parece que de cierta manera todos influimos en las personas, mucho más si son personas que vemos todos los días. La experiencia que cada uno de nosotros recibe en el aula de clase, es única, así que tanto mis colegas me ayudan a brindar una mejor clase, así como yo con ellos, a través de compartir esas mismas experiencias.
- Si existe un trabajo cooperativo entre profesores y directivos, con el fin de lograr una mejora en la enseñanza.
- La relación que mantengo con mis estudiantes es de amistad, siempre y cuando exista respeto de por medio, tanto de mi parte como de los estudiantes.
- Si, fomento las relaciones positivas entre los estudiantes elaborando trabajos grupales en clase donde los estudiantes puedan socializar y comunicarse entre ellos. Además, intentó mantener una relación de comunicación con ellos de forma que pueda ayudarlos a mejorar sus relaciones entre estudiantes.
- Siempre que un compañero necesita de mi ayuda, yo se la brindó. Además, si me doy cuenta que alguien necesita un tema en el cual yo pueda colaborar, siempre estoy dispuesto a compartir mis conocimientos.
- Pienso que mis comentarios con ellos pueden ser influenciables en su vida siempre aportando de manera positiva y con críticas constructivas.
- Diría que trasciende de la cordialidad e intenta ser patente con respecto al aprendizaje bidireccional. Pienso que manejo la cotidianidad como medio de relación con los alumnos, pues de este modo puedo generar empatía con ellos y valerme de esta para enseñarles cosas significativas a través de conversaciones aparentemente casuales.
- No lo sé, pienso que no. Diría que ocurre lo contrario. Son ellos quienes me impulsan a perseguir un desarrollo profesional. Esto si hablamos estrictamente del nivel de estudios. La mayoría de mis colegas son, o cursan, magisters. En consecuencia, me motivan a seguir una maestría en el menor tiempo posible.
- Si claro, la relación que manejo con mis alumnos es buena ya que no pierdo el lado humano en cuanto a sistema de valores y creencias para lograr una empatía suficiente sin dejar de lado la exigencia profesional.
- Si, pienso que desarrollando actividades en donde la interacción sea fundamental para el aprendizaje.
- Relación de respeto y comunicación asertiva en la que se escucha el punto de vista de los estudiantes.
- Si, refiriéndome de manera positiva y destacando los talentos y habilidades que tienen los estudiantes individualmente y grupal.
- Si, en conversaciones significativas motivando para que sigan preparándose y adquiriendo conocimiento y compartiendo mis experiencias.
- Aportando experiencia e ideas.
- Es buena, nos llevamos bien y existe mucho respeto de por medio. No podría decir que somos amigos, pero sí que existe esa confianza entre nosotros, la cual permite que se lleve todo con respeto y hasta con risas muchas veces.
- Claro, que siempre haya respeto entre todos y que nadie es más que nadie, ni siquiera yo que soy profesor. Y eso se explica siempre mejor dando el ejemplo a los chicos.
- Yo creo que, si lo hay, de otra forma no se podría llegar a consolidar la institución como tal. Creo que en la institución todo está regido de una forma correcta y existe buena comunicación entre los directivos y los docentes.
- Es una relación recta y cordial. Nos llevamos bien, de acuerdo a los parámetros que dicta la institución.
- Evidentemente, no se podría tener una relación con los estudiantes que no fuera positiva en todo sentido. Creería yo que se fomentan gracias a la buena comunicación y a la disciplina.
- Pienso que sí, creo que, si todos los docentes compartimos cosas que nos hagan mejores profesores, como por ejemplo estrategias dentro del aula, podemos llegar a consolidar de mejor forma el equipo y así todos salimos beneficiados.
- Positivamente, porque siento que todos estamos creciendo mucho en la institución y eso no podría ser posible si no nos apoyamos entre todos, así que creo que no solo yo los ayudo sino también ellos a mí.
- Creo que es muy buena, los conozco de mucho tiempo a los estudiantes y puedo decir que es hasta amistosa, no sólo cordial.
- Si, las fomento, trato de hacer que todos se lleven bien y si existe algún problema lo solucionen entre ellos en lugar de siempre comunicar a inspección o sus padres, salvo que sea algo de fuerza mayor que implique hablar con ellos.
- Podría decir que sí, me gustaría pensar que es así, por ejemplo, cuando puedo ayudarlos o compartir alguna cosa que me sirvió a mí en clase.
- Creo que de manera positiva siempre y cuando ellos sean receptivos a algún consejo o tipo de ayuda que les quiera dar.

**Párrafo 1:** Dentro de la Categoría 1: Relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente, se encontraron 29 respuestas positivas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se habla de valores que se imparten a los estudiantes, de la emoción al impartir la materia, el fomentar relaciones positivas y motivar a los estudiantes. Por otro lado, también se aprecia negatividad de ello, ya que no todos perciben a esta relación de manera efectiva, existen 9 respuestas en contra, 8 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y 2 respuestas un tanto ambiguas.

### Categoría 2: Liderazgo directivo en los colegios.

- Pésimo. A decir verdad, no podría llamarlo ni liderazgo, más bien sería una dictadura.
- Pienso que no, la verdad creo que lo único que hacen es recibir las planificaciones que muchas veces pueden llegar a ser mal desarrolladas y las archivan hasta el día que viene alguien del ministerio a revisarlas o necesitan hacer una visita áulica por simple protocolo.
- Exacto, ellos buscan que los docentes se capaciten a cada rato, pero ¿cuál es el problema?, que ellos no son los que financian nada, a la final esperan que uno estudie, se prepare, se capacite fuera de la institución y encima, cuando hay que pedir permiso por eso, lo único que hacen es ponernos trabas e impedirnos asistir. Así que, no nos capacitan ni dejan que nos capacitemos.
- Antes era un ambiente de trabajo un tanto agradable, sin embargo, cuando los directivos escogen a personas no que no son aptas para realizar un trabajo de alto cargo, es decir, cuando ponen un dictador a dar órdenes, todo se vuelve tenso y en lugar de ser un lugar de trabajo se transforma en una cárcel.
- No. Los directivos quieren que se les engañe a los estudiantes, que finjamos que enseñamos y nos preocupamos por ellos, cuando en realidad lo que piden es que se repite cada palabra de un libro mal elaborado y se les reprima y corte cualquier rasgo de creatividad que puedan llegar a tener.
- Podría definirlo como pobre, la mayor parte del tiempo lo dedican a los asuntos estrictamente de oficina; sin darse el tiempo de compartir tanto con el alumnado o los colaboradores.
- Los directivos buscan personal capacitado, sin embargo, no siento que se haya dado una apertura o las facilidades para que podamos hacerlo.
- El ambiente es controlado, restrictivo, lo que en ocasiones no permite la fluidez de diálogo entre quienes conformamos el personal docente y en mi opinión, eso perjudica tanto al estado de ánimo del docente, como el desarrollo de las clases en cierta medida.
- No siento que sea de ese modo, pues el liderazgo del docente debería centrarse en mejorar los procesos del aprendizaje del alumno, para esto es necesario conocer al alumno en sí, al ser un ambiente restrictivo, este conocimiento se ve truncado y es más difícil poder llegar a los alumnos.
- La definiría como insuficiente o mediocre. De hecho, no representan ninguna influencia positiva al respecto. Al contrario, el trato hacia los docentes es desconsiderado.
- Medianamente, si lo hacen es desde una perspectiva burocrática y no de carácter constructivo. Considero que es correcto que dejen a los docentes hacer su trabajo libremente, aunque esto no justifica su notable desinterés al respecto.
- Es un ambiente opresivo, orwelliano. Pienso que esto no beneficia a lo que teórica, y prácticamente, debería ofrecer un sistema educativo ejemplar.
- No. De hecho, hay una sensación de que la impartición de este rasgo puede ser motivo de amonestación o reprimenda.
- No he podido evidenciar liderazgo, siento que es un ambiente hostil por el trato que se da.
- No, somos los profesionales los que tenemos que buscar nuestros medios.
- Autoritario, lo único que podría decir al respecto es que mientras más se ponen en un plan de jefes y no de líderes peor será el resultado.
- No, como dije en la respuesta anterior, todo será peor. No pueden esperar de nosotros que seamos ejemplo cuando ellos fallan directamente con nosotros.
- Más que liderazgo existe una jefatura, porque en ámbitos que podría ser tomada en cuenta la opinión de estudiantes y profesores no lo hacen.
- No, definitivamente eso no pasa.
- Es un ambiente de tensión, todo el tiempo hay llamados de atención y últimamente despidos que ocasionan malestar no solo a los docentes sino también afecta a los estudiantes. Opino que esa inestabilidad afecta al rendimiento de estudiantes y docentes.
- No, todo es impuesto y cuando se tiene iniciativa no es apoyada.
- No es muy bueno, últimamente las cosas en el colegio han cambiado mucho para algunos compañeros, la gente se siente indispuesta con el trato de los directivos y sientes que todo es más bien obligado.
- No diría que se involucran, más bien yo diría que solo nos dicen lo que hay que hacer, nos reciben los documentos y no revisan sino hasta que en realidad necesitan revisar para alguna visita áulica o algo de eso.
- Si buscan que nos capacitemos, pero no creo ni que financian eso porque es la misma gente de los libros que utilizamos en clase que vienen a capacitar, entonces más bien creo que es por cuestión de los convenios que por qué la gente del colegio pague para que vengan a capacitarnos. Aparte de eso, esas capacitaciones que nos dan son las mismas de años pasados.
- Como dije hace un rato las cosas en el colegio cambiaron un montón, al menos en este año lectivo, la cosa se puso complicada y muchos de los días por no decir todos, el ambiente es tenso. Las únicas personas que pasan medianamente bien son las personas que se llevan bien con los directivos.
- Yo no diría que la institución nos da las condiciones, yo creo que eso depende al cien por ciento de los docentes y de la metodología de trabajo que maneje cada uno.
- Creo que es algo flojo, pero espero que en algún momento pueda llegar a mejorar, la verdad creo que llegaría a ser complicado que mejore ya que últimamente han estado despidiendo mucha gente y no creo que la inestabilidad laboral sea parte de un correcto liderazgo, más bien creo que habla del autoritarismo ya que si no se rigen a lo que las autoridades dicen entonces les despiden para no tener que lidiar con diferentes formas de pensar.
- No se involucran, solo nos dan fechas de entrega y luego solo los reciben. Creo que sí deberían estar más pendientes de eso, pero, porque si no como pueden corroborar que sí se haga lo que está en las planificaciones.
- Yo creo que últimamente es un ambiente nocivo, porque todo el mundo (o al menos la mayoría de compañeros) vamos a trabajar muy indispuestos, y todo eso es por el mal ambiente de trabajo que hay.

**Párrafo 2:** Dentro de la **Categoría 2: Liderazgo directivo en los colegios**, se apreciaron 29 respuestas negativas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se hablan de cómo los directivos no son líderes sino más bien dictadores, que son ellos quienes no revisan planificaciones ni se aseguran de brindar buenas capacitaciones, también piensan que los directivos no dan el ejemplo, creen que en la institución se vive un ambiente de tensión y que todo es impuesto. Por el contrario, también se aprecia positivismo de cierta forma, ya que no todos perciben a esta relación de manera negativa, existen 16 respuestas afirmativas, 4 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y 1 respuesta un poco ambigua.

### **Categoría 3: Influencia del docente dentro del aula.**

- Si, es una obligación que hay que cumplir a cabalidad después de todo.
- Si, en la institución nos exigen mucho que cumplamos a cabalidad así que no queda otra que hacerlo.
- Es un ambiente agradable y respetuoso tanto para los alumnos, así como para mí, ya que la comunicación, siempre y cuando sea ordenada, siempre es bienvenida en el salón.
- Casi siempre estoy al día con las planificaciones y calificaciones, sino de que otra forma podríamos avanzar con la materia, pero a veces hay situaciones imponderables que no permiten estar así.
- Normalmente es tranquilo. El ambiente en las clases es normalmente tranquilo, los estudiantes guardan silencio cuando hablo, de vez en cuando hacen bulla o conversan porque están en la edad de hacerlo, pero enseguida guardan silencio para proseguir con la clase.
- En el sentido de que el estudiante comprenda que el protagonista educativo es él. De él depende su progreso académico e intelectual. Una vez asimilado lo anterior, siento que el progreso hacia la calidad educativa está iniciado.
- Siempre. De hecho, me valgo de ejemplos y situaciones de la cotidianidad para alcanzar los nuevos aprendizajes requeridos. Cosa que me ha venido siendo muy eficiente. Al menos en mi área, que es la de Lengua y Literatura.
- Bueno, el trabajo en clase siempre es efectivo para contrarrestar cualquier actitud contraproducente. Del mismo modo, enfatizar un poco más las palabras o ser directo y amonestar a algún integrante del alumnado, puede ser fiable.



- Sin faltar a la verdad, diría que el ambiente es armónico. Me refiero a que los estudiantes siempre se muestran receptivos al aprendizaje en mi materia y creo que se debe a la cotidianidad que le doy a la propia. Así, los alumnos pueden identificarse y, principalmente, interesarse.
- Si, yo pienso que usando técnicas en donde se comprometan los sentidos necesarios para lograr así mayor retención de la información.
- Si, son algo exigentes con eso entonces se cumple en los tiempos estipulados.
- Bueno, yo pienso que el ambiente es el adecuado, considerando el tiempo de atención a la clase podemos organizarnos con los alumnos para que el ambiente no sea negativo.
- Si, es un control muy riguroso el que dan en la institución para el cumplimiento y entrega de las planificaciones.
- Comunicativa, asertiva, activa.
- Un ambiente de confianza y tranquilo.
- Busco que el aprendizaje de la materia que imparto tenga un significado para sus vidas y lo vean como un aporte que servirá a futuro.
- Si, planteando objetivos cumplibles en las planificaciones, trabajando con grupos pequeños, proporcionando el material necesario, proporcionando asistencia en las tareas establecidas.
- Si, soy muy responsable con esas cosas siempre.
- Si, motivación, práctica y cooperación.
- Si, refuerzo positivo y coste de respuestas.
- Es un ambiente saludable, cómodo y práctico. Reviso que el aula esté limpia, que las tareas encomendadas no generen estrés a los estudiantes, brindó apoyo en la elaboración de las mismas, refuerzo si veo necesidad o el estudiante lo solicita.
- Si, a nosotros nos obligan a tener todo al día en el colegio entonces eso creo que todos siempre estamos al día, lo que no sé es si todos cumplimos a cabalidad las planificaciones por parcial o por quimestre. Lo de las notas igual uno tiene al día, pero hay veces que uno mismo deja acumular cosas que calificar y por ahí se puede atrasar un poco pero no creo que sea algo muy influyente.
- Yo creo que ahí entra un montón el uso de las Tics, entonces si por que el colegio tiene implementado todo lo que se necesita para enseñarles de forma interactiva.
- Claro, ósea todos siempre debemos tratarnos con respeto y eso trato de fomentar siempre en mis clases, desde que entra cualquier persona como el conserje o un directivo o algún compañero de otro curso se entra saludando y con mucha cordialidad se le atiende, y así con todo lo demás.
- Es bastante dinámico y uno se siente feliz siempre de entrar al curso. Yo a mis chicos les trato como individuos, no como seres que no tienen nada que decir o nada que enseñar. Así se crea un ambiente lindo para trabajar y aprender entre todos.
- Así es, después de todo sin eso no podría impartir mis clases.
- Diría que sí, todo lo que tiene que ver con el uso de las Tics, sobre todo el proyector y libros virtuales son el material que más utilizo.
- Es adecuado, sobre todo porque los estudiantes en clase se concentran y de esta manera pueden aprender correctamente. Desde el primer día de clase les indico las normas y el código de convivencia y así nos regimos durante todo el año lectivo.
- En enseñarles que lo que están aprendiendo ahora les va a servir el día de mañana.
- Si, creo que con eso mismo que mencioné en la respuesta anterior, enseñarles que todo en esta vida les va a servir, que lo que sea que aprendan es útil y les sirve o les servirá en algún momento.
- Si, como había dicho antes, a nosotros nos dan fechas de entrega y nos toca cumplir.
- Si, el uso de las Tics es indispensable en estos días, ya que es casi imposible enseñar a los chicos algo sin la tecnología.
- Siempre fomenta valores como ser responsable, ser honesto, llegar a tiempo a clase, decir la verdad y así, además dando el ejemplo.
- Es agradable, creo que todos los estudiantes se sienten cómodos y contentos cuando toca mi materia.

**Párrafo 3:** Dentro de la **Categoría 3: Influencia del docente dentro del aula**, se apreciaron 34 respuestas positivas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se hablan de cómo se debe promover que el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje, que el aprender de los estudiantes sea siempre un compromiso que se cumpla a cabalidad, hacer que el ambiente de estudio sea el adecuado (que sea lleno de confianza y tranquilo), dar siempre refuerzos positivos y enseñarles además que todo lo que ellos aprendan les servirá para el futuro. Por otro lado, existen 26 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y no existen respuestas negativas ni ambiguas al respecto.

#### **Categoría 4: Liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión.**

- Si, porque son parte de todo lo que debe ser un maestro.
- Si, por supuesto, no creo que pueda existir ningún buen docente sin empatía ya que eso es lo que nos hace humanos después de todo.
- Si, creo que la resiliencia es con lo que más me identifico; pues todos hemos tenido algún momento que hemos querido tirar la toalla, pero seguimos en la lucha.
- Bueno, me identifico con todos los valores, pero los que más recalco son, el respeto y la honestidad porque el respeto es la base de la sociedad y sin respeto no llegamos a ningún lado. Y ser honestos.
- Bueno, yo soy bastante estricto con respecto a la equidad, inclusión y la diversidad de la enseñanza debido a que en clases siempre fomento que toda el aula debe ser un equipo unido que pueden hacer lo que quieran siempre y cuando se apoyen entre sí.
- Si. Sí, porque normalmente soy un docente con el que los alumnos pueden contar en cualquier situación de su vida. Estoy al alcance de mis estudiantes.
- Sí. Honestamente, me identifico con todos. Creo que consciente, e inconscientemente, este grupo de valores es esencial y autónomo en un docente que pueda ser considerado como un líder.
- Si. He pedido varias veces que, estando dentro del aula, los alumnos piensen en lo que hay fuera de ella y que interioricen el concepto de perspectivismo. De esta manera entienden sus privilegios y se fomenta ese respeto por la diversidad. Así, aprenden la totalidad, o lo próximo, de la otredad.
- Totalmente. Nunca olvidaré que también fui estudiante de secundaria y como profesor busco ser un docente que yo hubiese querido tener.
- Bueno, claro que sí, pues la vida me ha permitido fortalecerse en resiliencia, mi educación familiar me ha brindado grandes valores a más de los mencionados en esta pregunta.
- Si, considerando que todos somos seres humanos, aceptando nuestras diferencias se puede llegar a describir el mundo con otros ojos, obviamente desarrollando tolerancia que es fundamental en la vida.
- Creo que sí, sería imposible ser docente si no me preocupan los sentimientos de mis alumnos.
- Si, por ser como soy... real.
- Si. Persistentes, de los errores sacó un aprendizaje para continuar. Resilientes, me pongo en la posición del estudiante para comprender mejor su punto de vista. Abiertos, ya que escucho sus opiniones y puntos de vista respetuosos, escucho y doy valor a lo que dice, uso términos como: por favor, gracias, lo siento. Al ser confiables, escucho al estudiante por lo que pueden acercarse a preguntar o pedir ayuda, no los juzgo. Siendo honestos, siempre les hablo con la verdad y con sinceridad y; Solidarios, busco integrarme e integrar a los estudiantes.
- Si, equidad, aplicó la unidad en diversidad. Inclusión, aplicó enseñanza y aprendizaje cooperativo, resolución de problemas cooperativos, agrupaciones heterogéneas y diversidad, flexibilidad, potenciar la creatividad e iniciativa del estudiante.
- Si, mucho.
- Si, con todos ellos, porque son valores que debe tener un docente para ser bueno en su trabajo.
- Si, pero de una manera tranquila, me explico, no se esas formas extremistas como anda la gente ahora promulgando, más bien desde el lado de la igualdad, porque todos somos diferentes de una u otra forma, no solo si es que alguien es discapacitado o tiene alguna preferencia sexual en

particular o por ciertas creencias religiosas o así merece respeto, sino todos por el simple hecho de ser individuos. Entonces yo les enseño de esa forma a los chicos.

- Si, no se puede jamás ser un profesor si no siente empatía, ósea ninguna persona mismo creo que puede vivir sin empatía porque viviría sin rumbo haciendo daño a todos.
- Si, definitivamente, el tema de la empatía es algo que viene con cada uno de nosotros, el ponernos en los zapatos de la otra persona, mucho más si en este caso hablamos de los estudiantes.
- Si, en estos tiempos sobre todo es importantísimo dominar y practicar esos conceptos, lo que implica que uno deba empaparse de eso y seguir aprendiendo en la marcha.
- Si, al igual que con los valores, sería imposible trabajar con personas sin sentir empatía por ellos.

**Párrafo 4:** Dentro de la **Categoría 4: Liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y comprensión**. Se apreciaron 24 respuestas positivas. Todas ellas tienen las mismas características ya que, se habla de cómo un docente no puede ser docente si no hay empatía, que es parte de ellos. Por otro lado, existen 15 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y no existen respuestas negativas ni ambiguas al respecto.

#### **Categoría 5: Misceláneo.**

- Un profesor, es un líder, es alguien que motiva el cambio de sus estudiantes, compañeros y en general las personas a quien rodea; ser un buen líder es de hecho el que a mi consideración debería ser el principal motivo de cada docente.
- Durante el último año, recibí una capacitación sobre la docencia durante el distanciamiento, manejo de clases virtuales y gestión técnica de aulas virtuales, para generar entornos más dinámicos en las aulas virtuales.
- El liderazgo docente es conciso y frontal, debido a que las normas están bien establecidas.
- Bueno, tenemos bastantes capacitaciones y como en la institución donde trabajo tienen bastantes principios religiosos es sobre eso la mayoría. La última capacitación fue de una plataforma y fue en inglés, esa fue la última.
- Hemos tenido algunas capacitaciones, principalmente con plataformas educativas con las que trabaja la institución. Sin embargo, diría que la capacitación más importante que hemos tenido, recientemente, ha sido la del DUA (Diseño universal del aprendizaje), que se centra en la inclusión sinérgica de toda clase de alumnos en nuestro sistema educativo.
- Si bueno, la última fue capacitación en Tics, manejo emocional, tipos de inteligencia.
- Si. Porque si no lo fuera, no podría dominar su aula.
- Un liderazgo depende de cada tipo de persona que la pregona.
- Cualquier persona puede ser líder y más aún un profesor, dando el buen ejemplo de vida a los estudiantes.
- La última que tuvimos fue de Santillana, no he asistido a muchas últimamente y a las que he ido han sido solo sobre los libros y las actualizaciones de las plataformas.
- Muy bueno, nosotros somos quienes formamos a los estudiantes y no podríamos estar al frente de ellos si no fuéramos las personas idóneas para enseñar.
- Las últimas capacitaciones que tuvimos fueron las de Santillana recuerdo, nos iban capacitando sobre las actualizaciones de la plataforma y demás. Fue muy interactiva.
- Un profesor no solo puede, sino debe ser un líder, porque somos nosotros quienes estamos enseñando a los alumnos, así que debemos ser un ejemplo a seguir.

**Párrafo 5:** Dentro de la **Categoría 5: Misceláneo**. De acuerdo a la percepción de los entrevistados, se apreciaron 13 respuestas afirmativas que hablan de los cursos que se han llevado a cabo, que, si es la misma institución la cual hace que ellos asistan a mencionadas capacitaciones y, además, se habla de cómo los docentes deben ser líderes por sobre todas las cosas. Por el contrario, también se aprecia cierto tipo de negatividad de cierta forma, ya que no todos perciben a esta relación de manera positiva, existen 8 respuestas negativas, 7 respuestas a manera de sugerencias sobre cómo se podría llegar a mejorar y 2 respuesta un poco ambigua.

## **Anexo 5: Propuesta de intervención**

### **Taller 1**

#### **Relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente**

Tema:

Las relaciones docente-estudiante-docente en su Unidad Educativa: ¿Cómo son? vs. ¿Cómo deberían ser?

Desarrollo el liderazgo educativo:

#### 1. Propósito:

Promover en los participantes la reflexión sobre la relación existente entre el liderazgo docente-estudiante-docente, a través de algunas estrategias prácticas que les serán de utilidad para el desarrollo adecuado de su labor diaria.

#### 2. Guía del participante:

¿Qué va a aprender?

Se busca que al finalizar este taller pueda:

- Identificar la relación entre el liderazgo docente-estudiante-docente.
- Conocer la importancia del liderazgo.

- Identificar las mejores estrategias de liderazgo para aplicarlas en su aula de clase.

¿Qué temas abordaremos a lo largo del taller?

- Liderazgo
- Concepto de liderazgo del profesor
- Relación docente-estudiante-docente

Desarrollo del taller:

Se ofrece la siguiente guía de aprendizaje que ayudará a seguir una metodología para el estudio y análisis de los temas propuestos en este taller.

El siguiente taller se desarrollará de manera presencial.

<p><b>A manera de reflexión:</b> En su experiencia como docente, ¿Se ha dado cuenta de la trascendencia del liderazgo para conseguir sensibilizar tanto a sus estudiantes como usted sobre la importancia de mantener una actitud de crecimiento constante y aprendizaje mutuo? De igual forma reconocer el rol que el líder desempeña para generar trabajo en equipo tomando como punto de partida la delegación de funciones efectiva de acuerdo a las capacidades y talentos de cada uno.</p>	<p><b>Algunas interrogantes:</b> Como líder, ¿Soy responsable de mis decisiones y acciones? ¿Soy consciente de la importancia de delegar y promover la colaboración? ¿Estoy actuando honestamente para fortalecer mi liderazgo personal?</p>
--	--

Propósito:

Una vez concluido el presente taller, el objetivo será sensibilizar a los docentes participantes sobre el liderazgo docente-estudiante-docente y buscar las mejores estrategias prácticas para conseguir el mencionado objetivo.

Aprendizajes esperados:	
En lo conceptual	Identificar los elementos del liderazgo Reconocer su importancia

En el procedimiento	Diseñar estrategias para fomentar el liderazgo docente-estudiante-docente Reflexionar sobre sus actitudes y aptitudes como líder Identificar capacidades y talentos de todas las personas
En lo actitudinal	Promover el liderazgo Ser flexible y abierto a comentarios y sugerencias Promover el respeto a las diferencias

### 3. Actividades:

#### 3.1. Actividad 1

3.1.1. Presentación del video: “Un buen maestro sabe que en todo ser humano hay grandeza” Mario Alonso Puig.

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=fYSXb2n8Q5I>

3.1.2. Socialización del video y comentarios por parte de los participantes.

3.1.3. Lluvia de ideas.

3.1.4. Charla acerca de las relaciones entre estudiantes y docentes.

#### 3.2. Actividad 2

3.2.1. Dinámica. Los docentes serán divididos en grupos de trabajo y se dará la directriz de realizar un dibujo en un papelógrafo que se entregará a cada grupo, una vez divididos, se entregará un marcador con cuerdas en los extremos para que cada docente participe tomando cada extremo de cada cuerda y cooperen para realizar el dibujo. Se dará suficiente tiempo para la actividad y al final cada grupo deberá exponer su dibujo y su experiencia durante el trabajo y cómo lo relaciona con sus clases y sus estudiantes.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué ha descubierto sobre usted mismo con respecto a sus habilidades para liderar?
- ¿Cree usted que sus habilidades son exitosas?
- ¿Cómo es el ambiente en su aula de clase?
- ¿Cree usted que delega funciones a sus estudiantes tomando en cuenta sus capacidades y talentos?
- ¿Qué cree que se debe mejorar en relación al liderazgo en su aula de clase?

Para finalizar:

- Hacer una retroalimentación con todos los docentes participantes.
- Sugerencias por parte de los docentes participantes.
- Agradecer a cada uno por su participación activa en el taller.

**Taller 2**  
Influencia del docente dentro del aula

Tema:

¿Cómo es la influencia del docente dentro del aula de clase?

Desarrollo de la influencia educativa:

1. Propósito:

Comprender que la conexión maestro-alumno es importante para fomentar el desarrollo del aprendizaje de cada estudiante. Asimismo, sensibilizar a los docentes sobre cómo pueden asumir la responsabilidad que emana de esta conexión y utilizarla en la vida de sus alumnos.

2. Guía del participante:

¿Qué va a aprender?

Se busca que al finalizar este taller pueda:

- Conocer la importancia de la conexión entre el docente y sus alumnos.
- Influir positivamente en cada estudiante.

¿Qué temas abordaremos a lo largo del taller?

- Influencia positiva
- Conexión docente-estudiante

Desarrollo del taller:

Se ofrece la siguiente guía de aprendizaje que ayudará a seguir una metodología para el estudio y análisis de los temas propuestos en este taller.

El siguiente taller se desarrollará a través de la plataforma Zoom.

<p><b>A manera de reflexión:</b> En su experiencia como docente, ¿Se ha dado cuenta de la importancia de conectar con sus estudiantes y como usted influye en ellos diariamente?</p>	<p><b>Algunas interrogantes:</b> Como docente, ¿Soy consciente del impacto que tengo sobre mis alumnos? ¿Soy consciente del impacto que tienen sobre mí mismo los estudiantes? ¿Cómo puedo hacer para influir positivamente en mis alumnos?</p>
--	---

Propósito:

Una vez concluido el presente taller, el objetivo será sensibilizar a los docentes participantes sobre su influencia dentro del aula y buscar las mejores estrategias prácticas para conseguir el mencionado objetivo.

Aprendizajes esperados:	
En lo conceptual	Conocer sobre el impacto que tiene el docente sobre sus estudiantes Reconocer su importancia
En el procedimiento	Diseñar estrategias para fomentar la influencia positiva del docente en sus estudiantes Reflexionar sobre sus actitudes y aptitudes
En lo actitudinal	Convertirse un buen modelo a seguir

### 3. Actividades:

#### 3.1. Actividad 1

##### 3.1.1 Presentación del video: “El rol del docente en el sistema educativo”

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=YiEJ-C3P9Ww>

##### 3.1.2 Socialización del video y comentarios por parte de los participantes.

##### 3.1.3 Lluvia de ideas.

##### 3.1.4 Charla por parte del Vicerrector de la institución sobre la influencia del docente dentro del aula.

#### 3.2. Actividad 2

- 3.2.1 Se llevará a cabo una actividad en donde los docentes recibirán directrices para realizar una manualidad de origami sencilla. Sin embargo, las órdenes serán dadas de diferente manera, primero se darán las instrucciones con calma y amabilidad, respondiendo todas las dudas de los docentes con paciencia. En un segundo momento, se procederá a ignorarlos y no responder de la manera adecuada si se llegara a suscitar alguna inquietud. De esta manera los docentes podrán notar como la actitud del docente puede llegar a influir de manera positiva o no en sus estudiantes, así como en los resultados de las actividades propuestas.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué ha descubierto sobre usted mismo con respecto a su influencia en sus estudiantes?
- ¿Cree usted que su influencia es positiva?
- ¿Ha visto usted algún tipo de cambio de actitud positiva en sus estudiantes debido a su influencia como docente?
- Si ha presenciado algún tipo de actitud negativa en sus estudiantes, ¿Cómo ha procedido para mejorarla o cambiarla?

Para finalizar:

- Hacer una retroalimentación con todos los docentes participantes.
- Sugerencias por parte de los docentes participantes.
- Agradecer a cada uno por su participación activa en el taller.

### Taller 3

Liderazgo bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión

Tema:

¿Cómo considera usted que es el liderazgo visto bajo los ojos de valores como la empatía y la comprensión?

Desarrollo el liderazgo con base en los valores:

1. Propósito:

El objetivo es dar a conocer que la clave del liderazgo empático es la voluntad de entender cómo otra persona experimenta un evento o situación sin juzgar o hacer suposiciones, lo que les permite sentirse seguros y comprendidos.

2. Guía del participante:

¿Qué va a aprender?

Se busca que al finalizar este taller pueda:

- Reconocer a la empatía como un factor indispensable en el liderazgo.
- Reconocer la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo.
- Adaptar el estilo de liderazgo de cada docente para mejorar el rendimiento en el aula de clase.

¿Qué temas abordaremos a lo largo del taller?

- Liderazgo
- Empatía
- Inteligencia emocional
- Salud mental

Desarrollo del taller:

Se ofrece la siguiente guía de aprendizaje que ayudará a seguir una metodología para el estudio y análisis de los temas propuestos en este taller.

El siguiente taller se desarrollará en un seminario de manera presencial.

<p><b>A manera de reflexión:</b> En su experiencia como docente, ¿Se ha dado cuenta de la importancia de ser empático y comprensivo con sus estudiantes para generar confianza en ellos?</p>	<p><b>Algunas interrogantes:</b> ¿Me considero una persona empática? ¿Considero que soy un líder comprensivo? ¿Soy consciente de la importancia de ser empático con todas las personas, en especial con mis alumnos? ¿Soy consciente del impacto de mis acciones y palabras frente a mis estudiantes y su futuro desenvolvimiento?</p>
--	--

Propósito:

Una vez concluido el presente taller, el objetivo será sensibilizar a los docentes participantes sobre la importancia de la empatía y la comprensión en el liderazgo educativo y buscar las mejores estrategias prácticas para conseguir el mencionado objetivo.

Aprendizajes esperados:	
En lo conceptual	Analizar la importancia de la empatía
En el procedimiento	Diseñar estrategias para fomentar la empatía y comprensión en el aula de clases Reflexionar sobre su actuar y su impacto
En lo actitudinal	Llegar a convertirse en un líder empático Ser más observador y reconocer cuándo y cómo mis acciones influyen en los demás Aprender el correcto manejo de las emociones

### 3. Actividades:

#### 3.1. Actividad 1

3.1.1 Presentación del DECE.

3.1.2 Preguntas abiertas a los presentes:

- ¿Cree usted que es una persona empática?
- ¿Cree usted que maneja correctamente sus emociones?
- ¿Cree usted que su forma de actuar frente a otras personas puede incidir en los demás?

#### 3.2. Actividad 2

3.2.1 Reflexión grupal en base a las preguntas realizadas.

3.2.2 Presentación de un corto video de Fórmula 1

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=Tsnd-nBwA1o>

3.2.3 Socialización sobre la importancia del trabajo en equipo y la empatía.

#### 3.3. Actividad 3



3.3.1 Los presentes serán divididos en dos grupos, se llamarán cinco miembros de cada grupo y serán separados del grupo, uno de ellos será vendado los ojos, otro las piernas, otro los brazos, a otro se le tapaná la boca y a otro compañero se le dará la instrucción de no querer a hacer la actividad por miedo o por pensar negativamente (los demás integrantes de los grupos no sabrán el motivo por el cual se encuentran sus otros compañeros en estas condiciones o posición). Una vez todos los miembros de los equipos estén juntos se indicará cómo debe ser realizada la actividad. Los miembros del equipo se colocarán de un lado de la cancha de vóley de un lado de la red, la orden es, que todos los miembros deben pasar en el menor tiempo posible, no se puede tocar la red ni atravesar yendo por un lado ni por debajo, solo se puede pasar por la parte de arriba. De esta manera los miembros del equipo trabajarán en equipo, pero notando que en su grupo existen personas que necesitan de su empatía y comprensión debido a su condición.

Para finalizar:

- Hacer una retroalimentación con todos los docentes participantes.
- Sugerencias por parte de los docentes participantes.
- Agradecer a cada uno por su participación activa en el taller.

## **Anexo 6: Análisis de la información recolectada en el grupo focal (fase 4).**

Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

En realidad, los talleres me parecieron muy dinámicos, al inicio fue aburrido estar haciendo ese tipo de cosas, pero luego se volvió divertido hacer juegos con los compañeros y pasar un rato ameno. En lo que respecta las charlas de los talleres, todo fue muy interesante, creo que además de recordarnos la importancia del liderazgo, nos pusieron algunas cosas en nueva perspectiva. Creo que si fueron de mucha ayuda.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Bastante claros, todo fue organizado.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Bueno como respondí en la pregunta anterior, todo fue organizado y estuvo bien llevado, además se cumplieron los tiempos establecidos y eso creo que es muy importante.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Si claro, fueron dinámicas agradables y divertidas para salir de la rutina.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

Creo que la mejor de las dinámicas fue esa en donde nos pusieron a todos en dos grupos y a unos les vendaron los ojos, a otros en cambio les ataron las piernas y las manos y así para simular que eran personas con necesidades especiales y a todos nos tocó pasar esa red de vóley apoyándonos entre todos. Fue buena porque no enseñó sobre el trabajo en equipo, pero al mismo tiempo sobre la importancia de tener un líder porque si no teníamos líder después iba a ser imposible hacer así nada más.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Fue chistoso porque a la final se trataba de pasar un buen rato, pero aun así uno se siente presionado ya que es un líder para todos los compañeros.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Bien, no se supone que uno deba sentirse menos por no ser líder.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Quizá no dar tanto tiempo para la organización, porque todos son como alumnos y se ponen a reír o hacer otras cosas.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Sí, me dieron más ideas para hacer trabajos con mis alumnos.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Sí.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Más tiempo para más actividades.

Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Yo creo que sí, estas cosas son de ayuda porque nos recuerda que no sabemos todo y siempre tenemos que aprender algo nuevo.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Muy claros.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Muy organizados, igual creo que se debe a que todos somos adultos y es más fácil organizarnos porque es lo que pedimos siempre a los estudiantes.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Sí, son cosas que no se hace siempre así que por eso.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

La mejor fue la de la red de vóley porque nos hizo trabajar en equipo y ver que todos tenemos diferentes condiciones y que aun así debemos trabajar en equipo y tener un líder que nos guie para lograr una meta.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien, pero a la vez uno siente presión por hacer bien las cosas y ganar.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Bien, no es indispensable ser líder siempre.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Quitado los celulares a todos antes de entrar a los talleres.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Si, uno recuerda muchas cosas al hacer estos talleres.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Tener más dinámicas.

Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Si, los talleres siempre ayudan a darnos otra perspectiva o a tener ideas nuevas para nuestras clases.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Fueron claros.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Estuvieron bien, fueron muy organizados.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Si, dependiendo de la clase creo que son cosas que se pueden hacer con los alumnos.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

Esa en la que estábamos en dos grupos y algunos compañeros tuvieron que estar con alguna limitación y nos tocó pasar por una red de vóley todos, fue la mejor de todas.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien, me gusta guiar a mis compañeros.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Bien también. Es bueno también dejar a que uno le guíen.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Puede ser que los talleres sean constantes.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Si.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Un aula más amplia para los talleres porque todos estábamos amontonados en donde estábamos.

#### Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Claro, por supuesto. Siempre que existen estas actividades uno se pone en el lugar del estudiante y se le recuerda una nueva perspectiva.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Bastante claros.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Organizados, igual que todos los que nos dan siempre.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Si porque a la final no solo con palabras se llega a la gente.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

En la que tuvimos que dibujar al caballo en grupos usando el marcador porque fue un trabajo de equipo y a la final el éxito y fracaso es de todos, así que uno aprende también lo bueno de ganar y perder.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Creo que bien porque uno ayuda a los demás.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Igual bien porque uno no siempre puede estar a cargo de los demás o de una actividad, así se tiene otra perspectiva.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Con dinámicas innovadoras.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Si, porque hacen que uno se ponga en los zapatos de los chicos y sea más empático con ellos, como decía uno de los talleres.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Sillas más cómodas porque en las que estábamos después de un tiempo uno se siente incómodo.

Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Creo que más que otra perspectiva sería el recordarnos como se deben hacer las cosas, porque a la final uno es líder a su manera, pero siempre se debe mantener esa actitud de liderazgo y saber guiar a los alumnos de la mejor manera, pero yo creo que sí.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Fueron claros porque a la final se sigue un cierto esquema para actividades y demás.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Bien estructurados, estaban bien.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Claro, las dinámicas ayudan a uno a llevar a la verdadera practica lo que se enseña, es lo que se pide a los estudiantes a la final, que no todo se quede en papel.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

Personalmente a mí me gustaron todas porque se centraban en cosas diferentes, pero de tener que elegir una creo que me quedaría con la de la red de vóley, a la final fue la más entretenida y creo que abarcaba todos los temas que vimos en los tres talleres.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien porque uno va desarrollando capacidades.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Bien porque no siendo líder uno puede aprender otras estrategias viendo a alguien más.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Quizá haciendo capacitaciones o talleres mensuales y con contenidos nuevos.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Si porque como mencione antes nos recuerdan cosas que a lo mejor hemos dejado de lado.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Hacerlos al aire libre para cambiar un poco más de ambientes, no solo hacerlas en el teatro o en el aula virtual.

#### Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Claro porque a la final uno puede estar aplicando estrategias de liderazgo que no funcionen con cierto grupo, entonces estas cosas ayudan a direccionarnos mejor o encontrar nuevas actividades o formas de llegar a los alumnos, y no solo con ellos, sino con todos, con directivos y el resto de los compañeros.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Si fueron claros.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Estaban bien, todos siempre siguen la misma dinámica entonces uno ya está acostumbrado.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Si, esas actividades hacen que uno en verdad trabaje en equipo y se enfrente a diferentes realidades, incluso siendo juegos uno aprende.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

Esa en donde estábamos en la cancha de vóley y nos pasamos la red, la del último taller.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien, a la final es un reto y es bueno estar en esa posición para aprender, así como si uno no es líder igual aprende.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Bien, como ya dije, uno aprende en cada puesto en la que se encuentre, sea o no sea líder porque a la final sigue siendo parte del equipo.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Con otros temas para aprender, otro tipo de talleres, que siempre vayan viendo de acuerdo a lo que necesitamos.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Si porque uno siempre aprende algo nuevo.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Un espacio diferente para los talleres, porque si uno toma apuntes casi que no puede porque todos estamos ahí casi uno encima de otro sin tener donde poner bien una agenda o la computadora.

#### Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Ósea yo creo que, si porque es muy fácil confundir lo que es un líder con un jefe, a la final es un error muy común y a veces a uno le pasa que se pone autoritario y esa no es una característica de un líder.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Muy claros, fueron muy puntuales.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Bien estructurados, se empezó puntual y todo se llevó a cabo como se debía.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Si, también los videos ayudaban y escuchar las perspectivas de los demás docentes cuando se hizo la lluvia de ideas.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

Todas, pero a mi más me gusto esa en donde estábamos en el aula y nos dieron las directrices de buena y mala forma, porque a la final así se sienten los estudiantes cuando uno llega de buen genio o mal genio a clase y a final uno siente como una palabra amable influye mucho en los chicos.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien porque a la final todos fuimos lideres en nuestra propia manera.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Como mencione antes, uno se siente bien porque a la final uno es líder a su propia manera.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Siempre recordándonos este tipo de cosas o estrategias con talleres así, con actividades.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Claro, siempre valen estas cosas porque siempre puede uno tomar algo de estos espacios y ponerlo en la práctica con los estudiantes.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Quizá que nos faciliten material sobre liderazgo y los tipos de liderazgo que existen.

#### Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Nueva perspectiva como tal no creo, más bien pienso que a recordar y refrescar los conocimientos que uno ya tiene, pero a veces quedan olvidados.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Si estaban claros.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Muy organizados, me gustó la secuencia que siguieron.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Seguro que sí, son cosas que a uno también le hacen despertarse y de cierta forma le sacan de su zona de confort.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

Creo que la de dibujar el caballo, yo que no soy muy artístico fue la que más me gustó.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien, a la final es el trabajo más pesado porque lo toca dirigir a un grupo de personas, pero es a lo que uno está acostumbrado de buena forma por ser docente.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Bien, uno no es más ni menos por ser o no líder.



8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Con dinámicas y actividades.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Si, nos dieron buenas ideas para trabajar en clase.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Mas tiempo para hacer las dinámicas.

Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Si, porque si bien a la final nos hablaron de cosas que ya sabíamos, nos refrescan los conocimientos y eso es importante, además uno aprende mucho también escuchando de otros profesores sus experiencias o casos que han tenido.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Claros. Tampoco eran temas aburridos ni complejos entonces fue sencillo igual seguir la directriz que nos dieron para cada uno de los talleres.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Bien organizados. Todos los tres.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Si porque fue como en clase, dan la teoría y luego a la práctica.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

La de la red de vóley, estaba genial ver a todos pasarse la red casi botándose.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien, no se siente a la final muy diferente a lo que se hace en el aula de clase.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Igual bien porque es lo mismo de la respuesta anterior, uno en el aula de clase también está para aprender de sus alumnos.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

Estando en un lugar más cómodo para las charlas.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Claro, lo mismo de la primera pregunta, uno aprende nuevas cosas o recuerda y luego aplica en clase.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Un mejor espacio para llevar los talleres a cabo, la dinámica de la red de vóley que hicimos en el patio, pero esa del caballo que hicimos en el curso, por ejemplo, nos quedó chico el espacio, pudimos hacer en el teatro o en aulas de clase, no sé, creo que solo el tema del espacio tocaría mejorar.

#### Guía de preguntas

1. ¿Cree usted que los talleres impartidos en la institución ayudaron a los docentes a tener una nueva perspectiva sobre el liderazgo docente? Justifique su respuesta.

Si, a la final siempre este tipo de cosas a uno le ponen justo en perspectiva y se pone a pensar justo en las cosas que ha hecho bien o mal y en todo lo que puede llegar a mejorar.

2. ¿Qué tan claros fueron los objetivos de los talleres?

Muy claros. Todo fue especificado incluso desde antes de empezar.

3. ¿Qué tan organizados le parecieron los talleres?

Todos estaban bien, se siguió una linda secuencia con eso de las dinámicas y demás.

4. ¿Cree usted que las dinámicas fueron el mejor método para llevar a la práctica lo impartido en los talleres? ¿Por qué?

Si, son cosas simpáticas con las que a mí me gusta mucho trabajar con mis estudiantes y por ejemplo esa dinámica en grupos que se realizó en la cancha me hizo pensar en cómo adaptarle para hacerla con mis estudiantes.

5. ¿Cuáles de las dinámicas realizadas en los talleres fueron las más útiles?

Justo, la que hicimos en la cancha.

6. ¿Cómo se sintió usted al ser un líder en su grupo?

Bien, me gusta pensar que soy un buen líder.

7. ¿Cómo se sintió usted al no ser el líder de su grupo?

Normal, uno igual se siente bien de saber apoyar a los miembros de su grupo.

8. ¿Cómo puede mejorarse el proceso de los talleres para un mejor aprendizaje en el futuro?

En un mejor ambiente, una sola aula virtual no alcanza para todos nosotros.

9. ¿Cree usted que después de haber participado en estos talleres, su desempeño como docente en el ámbito del liderazgo mejore?

Si, las nuevas perspectivas le ayudan a uno a mejorar siempre, en todos los ámbitos.

10. ¿Recomendaría a otros compañeros docentes tomar talleres sobre liderazgo?

Si.

11. En su opinión, ¿Qué cree usted que les hicieron falta a los talleres para ser mejores?

Quizá la colaboración de todos los compañeros, porque a la final en todo siempre hay alguien sin ganas o sin la suficiente motivación para trabajar, pero ya eso no depende de los capacitadores sino de cada quien.