



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación

Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior

Las competencias directivas en la formación profesional de los
estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad
Nacional de Loja

Trabajo de Titulación, previo a la
obtención del título de Magíster en
Educación con Mención en Docencia
e Investigación en Educación
Superior.

AUTORA:

Diana Patricia Samaniego Torres

DIRECTORA:

Mgtr. Gloria Noemí Jumbo Salinas

Loja – Ecuador

2024

Certificación

Loja, 11 de abril de 2024

Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

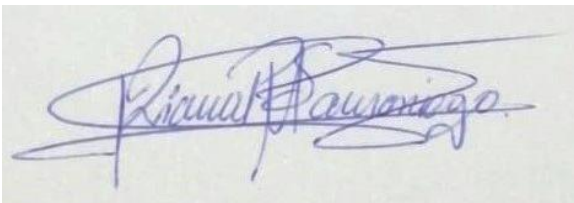
Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja**, previo a la obtención del título de **Magíster en Educación con Mención en Docencia e Investigación en educación Superior**, de la autoría de la estudiante **Diana Patricia Samaniego Torres**, con **cédula de identidad Nro. 1104110802**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Diana Patricia Samaniego Torres**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.



Firma:

Cédula de Identidad: 1104110802

Fecha: 10 de abril del 2024

Correo electrónico: diana.p.samaniego@unl.edu.ec

Teléfono: 096 789 4182

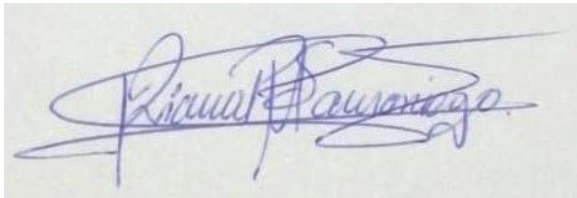
Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Diana Patricia Samaniego Torres** declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja** como requisito para optar el título de **Magíster en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los diez días del mes de enero del dos mil veinticuatro.



Firma:

Autor: Diana Patricia Samaniego Torres

Cédula: 1104110802

Dirección: Loja, Barrio Tebaida Alta calles Chile entre España y México.

Correo electrónico: diana.p.samaniego@unl.edu.ec

Teléfono: 096 789 4182

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Titulación: Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas

Dedicatoria

Con profunda gratitud, elevo mi agradecimiento a Dios por iluminar mi camino con sabiduría. A mis amados hijos, Diana Cristina, Robin Alejandro y Kevin Alexander, atribuyo mi mayor impulso y motivo de orgullo. A mis venerados padres, guardianes de los valores de educación y progreso, les profeso un agradecimiento eterno por su apoyo incondicional en la realización de este noble propósito.

A mis queridas hermanas, sobrinos, a mi ser amado y a toda mi familia, les expreso mi más sincera gratitud por su constante respaldo y afecto. Vuestra presencia ha constituido un sólido fundamento en mi travesía personal y profesional.

La presente consecución de logro no solo representa un tributo a la constante fuente de inspiración que emana de mi familia, sino también un testimonio de mi compromiso inquebrantable con la investigación, educación y el desarrollo integral. Avizoro el porvenir con la firme determinación de seguir contribuyendo al progreso, tanto en lo personal como en lo profesional, con la misma entrega y fervor que hasta ahora han guiado mi trayecto.

Diana Patricia Samaniego Torres

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, en especial a la Facultad de Educación, Arte y Comunicación, por brindarme la invaluable oportunidad de crecimiento personal y profesional.

Deseo destacar el constante apoyo y dedicación del director de la Maestría, el Dr. Vicente Jacinto. Riofrío Leiva, cuya guía ha sido fundamental en mi formación y desarrollo.

Asimismo, mi profunda gratitud se extiende a mi directora del Trabajo de Titulación, la Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas, por su orientación experta, infinita paciencia y sólido respaldo a lo largo de todo el proceso. Cada palabra y momento compartido han sido de un valor incalculable para mí.

A cada uno de mis estimados docentes, les agradezco sinceramente por sus contribuciones y sugerencias enriquecedoras para este trabajo. Su compromiso permanente con la excelencia académica ha dejado una huella indeleble en mi formación educativa.

Este logro no solo es el resultado de mi esfuerzo personal, sino también del apoyo invaluable de todos ustedes. Estoy profundamente agradecido por la oportunidad de aprender y crecer en este entorno de excelencia académica. ¡A todos ustedes, mi más sincero reconocimiento y gratitud!

Diana Patricia Samaniego Torres

Índice de contenidos

Portada	¡Error! Marcador no definido.
Certificación.....	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas:	ix
Índice de figuras:	x
Índice de anexos:	xi
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
4.1.Formación docente	6
4.1.1.Importancia de la formación docente	7
4.1.2.Ámbitos de formación en la docencia	8
4.1.2.1.Liderazgo profesional docente.....	8
4.1.2.2.Teorías del liderazgo profesional docente	10
4.1.2.3.Enfoques y modelos de liderazgo profesional docente	13
4.1.2.4.Características del líder en el ámbito educativo	15
4.2.Competencias directivas en educación	15
4.2.1.Relación entre las competencias directivas y el liderazgo profesional docente	16
4.2.2.Necesidades de formación docente para cargos directivos	17
4.2.3.Adquisición de competencias directivas durante la formación	19
4.2.4.Métodos de enseñanza de competencias directivas en estudiantes	19
4.2.5.Análisis de las competencias directivas relevantes para los futuros educadores	20
4.2.6.Evaluación de la formación académica en relación con las competencias directivas	21
5. Metodología.....	22
5.1.Tipo de estudio	22
5.2.Enfoque metodológico.....	22
5.3.Técnicas	23

5.4. Instrumentos	24
5.5. Población y muestra	24
6. Resultados	25
6.1.Resultados de Encuesta Dirigida a los Estudiantes.	25
6.2.Resultados de Encuesta Dirigida a los Docentes.....	35
6.3.Resultados de Entrevista Dirigida a Directivos.	45
7. Discusión.....	50
8. Conclusiones	53
9 . Recomendaciones.....	54
10. Bibliografía	55
11. Anexos	63

Índice de tablas:

Tabla 1. *Teorías del liderazgo* 10

Índice de figuras:

Figura 1. <i>Formación académica</i>	48
Figura 2. <i>Participación en actividades</i>	49
Figura 3. <i>Competencias directivas en la malla curricular</i>	50
Figura 4. <i>Preparado/a para un cargo directivo</i>	51
Figura 5. <i>Habilidades</i>	52
Figura 6. <i>Tipo de capacitaciones</i>	53
Figura 7. <i>Influencia de capacitaciones</i>	54
Figura 8. <i>Perfiles capacitadores en los procesos de formación</i>	55
Figura 9. <i>Nivel de experiencia</i>	56
Figura 10. <i>Razones para asumir un cargo directivo</i>	57
Figura 11. <i>Formación académica (Docentes)</i>	58
Figura 12. <i>Actividades Prácticas (Docentes)</i>	59
Figura 13. <i>Competencias directivas en la malla curricular (Docentes)</i>	60
Figura 14. <i>Preparado/a para un cargo directivo (Docentes)</i>	61
Figura 15. <i>Habilidades (Docentes)</i>	62
Figura 16. <i>Tipo de capacitaciones (Docentes)</i>	63
Figura 17. <i>Influencia de capacitaciones (Docentes)</i>	64
Figura 18. <i>Perfiles capacitadores en los procesos de formación (Docentes)</i>	65
Figura 19. <i>Nivel de experiencia (Docentes)</i>	66
Figura 20. <i>Razones para asumir un cargo directivo (Docentes)</i>	67

Índice de anexos:

Anexo 1. Diseño de encuesta	63
Anexo 2. Diseño de entrevista.....	67
Anexo 3. Transcripción de entrevistas	68
Anexo 4. Certificado de traducción del resumen	109

1. Título

Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja

2. Resumen

El presente estudio busca analizar la incidencia de las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja (UNL). Para ello se trabajó en una metodología con enfoque mixto, que integra métodos cualitativos y cuantitativos, en tanto permiten obtener información asociada al comportamiento del grupo de estudio, su contexto y entorno de desarrollo. Para ello se elaboran instrumentos como una encuesta orientada a 56 estudiantes de la Carrera de Educación Inicial de los paralelos A y B de modalidad presencial, así como a 16 docentes de la misma carrera; y una entrevista a 20 directivos de la localidad, que permitan conocer las proyecciones en atención a ocupar un cargo directivo. Los resultados revelaron que existe conocimiento sobre la relevancia de las competencias directivas, además de un involucramiento previo de los participantes en formación orientada a las competencias directivas, además del reconocimiento de las posibilidades profesionales asociadas con estas competencias, entre las que destacan la planificación, comunicación, organización y liderazgo. Con base en estos hallazgos, se recomienda la implementación de medidas específicas, como programas de mentoría, cursos especializados y actividades extracurriculares, para fortalecer y promover el desarrollo de competencias directivas entre los estudiantes de Educación Inicial en la UNL y fortalecer aquellas que disponen los docentes, de tal manera que se proyectan a ocupar este tipo de cargos de forma eficiente. Estas acciones no solo buscan beneficiar al crecimiento personal y profesional de los estudiantes, sino que también contribuirán al fortalecimiento del sistema educativo.

Palabras claves: Competencias directivas, habilidades, liderazgo, formación docente y educación.

Abstract.

The present study seeks to analyze the incidence of managerial competencies in the professional training of students of the Initial Education career at the National University of Loja (UNL). To achieve this, we worked on a methodology with a mixed approach, which integrates qualitative and quantitative methods, as they allow obtaining information associated with the behavior of the study group, its context and development environment. For this, instruments are developed such as a survey aimed at 56 students of the Initial Education Career of parallels A and B in person, as well as 16 teachers of the same career; and an interview with 20 local managers, which will allow us to know the projections regarding occupying a managerial position. The results revealed that there is knowledge about the relevance of managerial competencies, in addition to prior involvement of the participants in training oriented to managerial competencies, in addition to the recognition of the professional possibilities associated with these competencies, among which planning, communication, organization and leadership. Based on these findings, the implementation of specific measures is recommended, such as mentoring programs, specialized courses and extracurricular activities, to strengthen and promote the development of management competencies among Initial Education students at UNL and strengthen those available to teachers, in such a way that they plan to occupy this type of positions efficiently. These actions not only seek to benefit the personal and professional growth of students but will also contribute to strengthening the educational system.

Keywords: Management competencies, skills, leadership, teaching and teacher training

3. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja”, busca evaluar precisamente el nivel de competencias directivas adquiridas por el grupo en estudio durante su formación profesional, reconociendo la importancia de este tipo de competencias, en proyección de las oportunidades frente a futuros liderazgos y con ello mejoras en la gestión educativa.

Esta temática surge frente a la necesidad de contar con perfiles preparados para la dirección y liderazgo de equipos en el ámbito educativo, de tal manera que se consoliden nuevas oportunidades para el sistema escolar y con ello mayor eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la conjugación adecuada de los elementos y actores en este ámbito.

Gracias a los resultados de esta investigación se fortalecerá la formación de futuros profesionales en docencia que opten como perfiles directivos, en tanto se reconoce el conocimiento y habilidades necesarias para optimizar el rendimiento de sus funciones, además de permitir el establecimiento de políticas públicas que permitan delinear la ruta para que el docente alcance este tipo de cargos y pueda mejorar a nivel profesional y de sus ingresos.

Por otra parte, alrededor de esta propuesta se han identificado investigaciones encaminadas precisamente a modelos de competencias directivas en diferentes niveles de instrucción educativa, así como la definición de habilidades claves para enriquecer el perfil directivo y con ello su contribución efectiva en el entorno educativo. Se validan en relevancia estudios asociados con el liderazgo en el sector académico y como una correcta guía permite alcanzar importantes resultados.

En cuanto a los objetivos de investigación se proyecta evaluar el nivel de competencias directivas adquiridas por los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja durante su formación profesional, así como la identificación de las áreas específicas de competencias directivas que requieran mayor atención y mejora en el currículo de formación de la carrera de Educación Inicial, mediante el análisis de brechas entre conocimiento teórico y la aplicación práctica; conocer los alcances de la aplicación de conocimientos de competencias directivas en los estudiantes de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja a través de un cuestionario estandarizado; y analizar la aplicación

práctica de competencias directivas por parte de los estudiantes de Educación Inicial en situaciones simuladas o reales, utilizando observación directa y técnicas de evaluación.

A partir de ello y como resultados se reconoce que existe conocimiento de la incidencia de las competencias directivas, y con ello de acercamientos dados desde los estudiantes en procesos formativos alineados al tema, de los cuales reconocen incidencia. Además, el grupo participante válida la importancia de las habilidades en torno a las competencias directivas, en cuánto inciden en su aplicación y aquellas que son necesarias reforzar como alternativa para mejorar las funciones de los perfiles directivos.

Este estudio resulta de mucha importancia, frente a la oportunidad de contar con liderazgos formados y alineados al ámbito pedagógico, que permitan una correcta gestión de las instituciones educativas, y con ello de la transformación del sistema educativo. De esta manera se puede construir un modelo de competencias que permita identificar mejoras en el sistema educativo.

4. Marco teórico

4.1. Formación docente

Como punto de partida se reconoce a la formación docente como un proceso de capacitación y desarrollo profesional de las personas que desean involucrarse en la docencia o que se encuentren en este campo. Esta formación está diseñada para dotar a los futuros docentes de las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para enseñar de manera efectiva a estudiantes en diferentes niveles educativos, desde la educación infantil hasta la educación superior. A decir de Sánchez y Steinert (2023) la formación docente se enfoca precisamente “en mejorar las habilidades del profesorado para la enseñanza” (p. 563).

Es necesario comprender que la formación docente no mantiene una única definición y aportes como el de Sánchez et al. (2023) hacen hincapié en aportes como el de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO que precisa de la formación docente como “el proceso continuo de aprendizaje profesional, en el cual los docentes reflexionan, mantienen y desarrollan sus conocimientos y habilidades”, o a su vez “la educación para el docente antes que se integre al aula” (p. 24), sin dejar de lado que es un proceso que puede mantenerse a lo largo de la vida.

Por su parte Sánchez et al. (2023) define a la formación docente como un proceso que se ejecuta de forma permanente, y que además es dinámico, complementario, multidimensional y engloba varios elementos como “la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, sistemáticos, psicológicos y sociales” (p. 24), que permiten precisamente la profesionalización en el ámbito de la educación. Este tipo de formación prepara al docente para responder a los diferentes niveles educativos y a las diferentes modalidades que se presentan en el sistema educativo.

Para la consolidación de programas de formación docente existen una serie de métodos y técnicas que se reflejan en diplomados, certificaciones, cursos, talleres, masterclass, entre otros. Estos pueden ser aplicados de forma individual o grupal, y suceden desde la identificación de necesidades de aprendizaje del sector. A decir de Bonilla-Molina (2020), a través de la formación docente se asume el presente “con compromiso pedagógico, ético y social para ir al encuentro con el futuro” (p. 26).

Este proceso permite y debe garantizar la educación para todos, en cuanto la formación sucede en ámbitos cognitivos, pero también de respuesta a los escenarios actuales de la educación.

La formación docente debe caminar de la mano con la innovación y tendencias educativas, por lo que Tobar et al. (2023) afirma que este tipo de procesos involucra la formación para utilizar tecnologías avanzadas y su aplicación en el proceso de enseñanza, además de orientar para estructurar y proponer guías de estudio que incluyan estas tecnologías y con ello lograr competencias y responder al contexto inmediato. Este es un proceso continuo que se presenta a lo largo de la carrera profesional del docente, considerando que las metodologías educativas y las necesidades de este sector evolucionan con el tiempo, además de los cambios generacionales, que replantean el sistema académico.

Otros aportes como el de Tamayo et al. (2015 como se citó en Rodríguez y Díaz, 2020) señalan al perfil del docente, que en el proceso de formación adquiere la figura de estudiante, y que es el encargado de buscar respuestas a los problemas del entorno educativo, en sus diferentes niveles y modalidades, y con ello elevar su desempeño a nivel de asesoría y orientación. De esta manera se trabaja en que el docente disponga también de habilidades y destrezas para construir nuevos escenarios de aprendizaje, lo que implica entender al estudiante y acompañarlo en el proceso.

Adicional a lo planteado, también se incorpora lo señalado por Salazar-Gómez y Tobón (2018) frente a la formación docente, quienes enfatizan sobre los modelos de formación, los cuales deben “ser reformados a partir de los nuevos planteamientos de la sociedad del conocimiento, para responder a la innovación y a la resolución de problemas del contexto inmediato” (p. 2). De esta manera debe atenderse, desde la formación docente, a las exigencias del mercado y de las actuales generaciones, así como de los sistemas, métodos e instrumentos a utilizar en el proceso de formación.

4.1.1. Importancia de la formación docente

A decir de Bazurto-Ordóñez y Smada-Grasst (2021) la formación docente se presenta como un factor trascendente y de importancia en el ejercicio profesional, en

tanto a partir de este tipo de programas no se limita a la teoría, sino que más bien se fortalece la práctica, se actualizan conocimientos y se aprende a enseñar para la diversidad. Es importante reconocer que desde las conceptualizaciones previas se va encontrando precisamente la relevancia de abordar este tipo de temáticas, en tanto se reconoce de su influencia.

Por su parte, Cipagauta (2020) señala que la importancia de la formación docente se refleja en “el fortalecimiento de la práctica pedagógica y la cualificación de los docentes” (p. 2), que se presentan como aspectos alineados a la calidad educativa y las posibilidades de contar con un sistema adecuado de educación.

4.1.2. Ámbitos de formación en la docencia

La formación en la docencia abarca diversos ámbitos que se centran en preparar a los educadores para enfrentar los desafíos de enseñar de manera efectiva. Desde el planteamiento de Burga et al. (2023) la formación docente incorpora aspectos alineados al derecho y al ámbito social e informativo. Se valida como eje principal la figura del docente y los mecanismos de enseñanza-aprendizaje, de tal manera que se aborde una formación integral. Estos ámbitos proporcionan una base sólida para la formación en la docencia y ayudan a los educadores a desarrollar las habilidades y competencias necesarias para tener un impacto positivo en el aprendizaje de sus estudiantes.

4.1.2.1. Liderazgo profesional docente

El liderazgo profesional docente corresponde la capacidad de este perfil profesional para ejercer precisamente liderazgo efectivo en el ámbito de educación, más allá de su rol en el aula, lo que insiste en asumir responsabilidades y habilidades adicionales para influir de forma positiva en el grupo de estudiantes. Este tipo de liderazgo no se limita solo a los directores de escuela o administradores, sino que se extiende a los maestros y profesores que desempeñan un papel activo en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje.

Como punto de partida, la Real Academia Española (2022) señala al perfil del líder como la “persona o entidad que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad” (párr. 1). A partir de ello, el liderazgo corresponde a la acción que ejecuta el líder, para orientar, guiar, llevar adelante y cumplir objetivos desde la dirección de un grupo, independientemente del ámbito o disciplina. Para Araujo (2019) el liderazgo se proyecta como un talento humano que permite la conducción “de los procesos de gestión administrativa, de enseñanza, facilitación, mediación, empleo de medios y

recursos para facilitar la consolidación de prácticas desde las cuales los estudiantes puedan desarrollar sus capacidades” (p. 77).

Por su parte, Espinel (2022) señalan que el liderazgo ha cambiado en el tiempo, y frente a ello el líder “crea estrategias para aprovechar, desarrollar y motivar las capacidades del grupo” (p. 7). El buen líder está en la capacidad de explorar e incrementar las habilidades y competencias de las personas y con ello aportar a lo social, emocional y económico, tanto del individuo como del grupo. En el escenario profesional, la búsqueda permanente atiende a explotar los aspectos positivos del grupo, cuya contribución se refleja en la reproducción adecuada de proyectos y resultados efectivos.

A través del liderazgo profesional docente es posible consolidar una nueva propuesta de trabajo con los estudiantes, concebir espacios proactivos y creativos en los cuales el proceso de enseñanza-aprendizaje se dinamice. Autores como Balduzzi (2015) relacionan al liderazgo con la dinamización que los docentes pueden integrar en el aula de clases y lograr un nuevo escenario de aprendizaje; “además el verdadero liderazgo considera no solo a la escuela en su conjunto, sino también desde la singularidad de cada uno de sus integrantes, resaltando los aportes que estos pueden hacer” (p. 147).

Desde el trabajo de Del Salto et al. (2019) se precisa que el liderazgo docente, hoy en día es parte de la respuesta a los cambios y transformaciones a los que se enfrenta la educación. Es de relevancia incluir en el escenario de formación a docentes que tengan el perfil de líder y con ello puedan sumar de forma efectiva, integral y creativa para mejorar los procesos de educación. Esta capacidad de liderar permite incidir en la conciliación y guía de la comunidad educativa, a lo que se suma la propuesta de métodos innovadores que permitan alcanzar resultados adecuados.

A estos planteamientos se suman los argumentos de Santisteban (2021) quien afirma que al incluir el liderazgo a la educación se dispone de “la capacidad y habilidad del docente para influir en los estudiantes en el logro de los aprendizajes y en su formación integral” (p. 7395). Este liderazgo se analiza desde enfoques teóricos del liderazgo instruccional y transformacional, en tanto es posible de aplicar en la formación de competencias de los estudiantes, y en los resultados que se logren en el aprendizaje y las estrategias de mejora.

Al hablar del liderazgo docente, se reconocen términos frecuentes entre los autores, tal es el caso de la innovación y la creatividad. “Este se centra en el ámbito pedagógico y sucede cuando el docente plantea mejoras frente a la práctica docente, que evoluciona y se transforma pedagógicamente, como respuesta al contexto y evolución”

(Sierra, 2016, p. 122). La influencia directa del liderazgo docente se ve puesta en práctica en el aprendizaje como tal, por lo que se requiere la preparación y formación del docente.

Finalmente, en este apartado se incluyen los aportes de Bonilla-Murillo y Solís-Herebia (2020), quienes se refieren al liderazgo “como un proceso en el que los líderes tienen la capacidad de influir en los demás para alcanzar metas en común” (p. 9). En el ámbito educativo, este perfil es el encargado de proyectar el camino, proyectas objetivos y estrategias que permitan llevar a la institución a cumplir con sus metas. Gran parte de lograr un liderazgo efectivo atiende a contar con ambientes en los que se motive el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la colaboración y liderazgo compartido.

4.1.2.2. Teorías del liderazgo profesional docente

En el presente apartado es importante reconocer que existen diferentes teorías y enfoques sobre el liderazgo profesional docente, mismas que permiten comprender cómo los educadores pueden liderar y ejercer impacto en el proceso de aprendizaje y en el mismo sistema de educación. Como punto de partida se toma en consideración las teorías del liderazgo en general y su relación con el ámbito educativo.

Tabla

1

Teorías del liderazgo

Teoría	Descripción	Relación
Liderazgo como rasgo de personalidad	Una persona nace con un conjunto de cualidades que le permiten ser líderes en cualquier situación.	El docente, por su misma naturaleza, dispone de acercamientos importantes con los usuarios, y con ello la necesidad de explorar sobre la temática.
Liderazgo como conducta	El líder se define en función a lo que hace.	En el ámbito de la docencia se exige precisamente desde el perfil profesional se cuente con la actitud y actuación del líder, sobre todo buscando mayores alternativas para el cambio del modelo.

Aproximación humanista	El liderazgo parte del supuesto de que existen dos estilos básicos de dirección.	Se contrasta entre el modelo de formación tradicional y las oportunidades existentes en la actualidad, en la que el rol del docente toma un perfil integrador, motivador y que permita responder a necesidades de formación.
Teoría de los caminos de meta (Path Goal)	El comportamiento del líder es aceptado por sus seguidores o subordinados cuando éstos perciben una satisfacción inmediata.	Generar y aplicar cambios en el modelo de formación permite obtener importantes retribuciones en relación con la evaluación, tratamiento de contenidos y estudio como tal.

Nota. Adaptado de Huilca (2015).

Otros aportes en materia de las teorías del liderazgo precisan que estas “están ubicadas en los modelos transformacionales, y se desarrollan desde diferentes denominaciones, tales como liderazgo de liberación, educativo, moral, entre otros” (Vera, 2013, p. 7). Bajo esta perspectiva se entiende que los líderes a más de organizar, dirigir y supervisar logran consolidar relaciones con quienes integran el sistema educativo, partiendo de aspectos individuales y colectivos.

Al margen de las teorías del liderazgo, también se recoge lo mencionado por Riascos-Hinestroza y Becerril-Arostegui (2021) quienes hacen referencia a la siguiente clasificación:

- Teoría de los rasgos: liderazgo carismático y liderazgo motivacional.
- Teorías conductuales: liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.
- Teoría racional: liderazgo burocrático.
- Teoría situacional o de contingencia.
- Teoría de la atribución del liderazgo.

Como se ha mencionado, las propuestas al margen de las teorías de liderazgo son diversas, por lo que otros aportes que se recogen son los de Gonzaga-Ramírez (2015) quienes señalan:

- Teoría de los rasgos. Atiende a las características de la persona, a sus rasgos, por lo que se considera que el liderazgo responde a aspectos ligados a la personalidad, las habilidades, es decir que se presenta como algo propio de ciertas personas y por ende de su capacidad de actuar, guiar e incidir en un grupo.
- Teoría Y y X. Estas se comprenden de forma dividida, por lo que la teoría Y considera a los miembros del equipo como una pieza clave, en tanto existe predisposición desde estos en atención a las condiciones en el lugar en el que se desenvuelven y por lo tanto se ejecutan las tareas de forma adecuada. En el caso de la teoría X asume posiciones en las cuales se insiste en la necesidad del líder, considerando que los grupos necesitan ser controlados y dirigidos para alcanzar los objetivos, además de mencionar que estos evitan precisamente estos escenarios de trabajo.
- Teoría Z. Esta responde a una combinación de las teorías X e Y, y, atiende a las estrategias y perspectiva que permitan organizar los esfuerzos del grupo frente a su incidencia en las diferentes decisiones y en la utilización de factores externos para lograr los procesos y con ello provocar el cambio. En esta teoría se perfila el estilo del líder frente a sus habilidades y las condiciones del grupo.
- Teoría que aportan a un modelo situacional y de contingencia. En esta teoría se reconoce que la conducta del líder atiende a la situación en la que se desenvuelva, y frente a ello la necesidad de responder de una forma puntual.
- Teoría de la contingencia. Esta teoría tiene como representante a Fiedler, quien precisamente plantea en sus investigaciones las respuestas del liderazgo frente a una situación determinada, el tipo de grupo, las tareas que se asignen, entre otros.

El abordar diferentes propuestas sobre las teorías del liderazgo llevan a plantear lo relacionado con los enfoques y modelos de liderazgo profesional docente, que se constituyen en parámetros más específicos de la incidencia del liderazgo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y con ello la respuesta de los integrantes del sistema para alcanzar los resultados planteados.

4.1.2.3. Enfoques y modelos de liderazgo profesional docente

Para Barba y Delgado (2021) el liderazgo educativo está vinculado a modelos o enfoques, cuya función es la administración y gestión de las instituciones educativas, que se refleja en las prácticas de la gestión docente y de la gestión educativa. A partir de estos modelos se atienden líneas asociadas al proceso de enseñanza-aprendizaje como tal, así como los asuntos de planificación, proyección, y control que repercute en el proceso educativo.

Aportes como el de Carreño y Olmo (2013) afirman que al estudiar el liderazgo a nivel de las organizaciones escolares implica reconocer “los distintos agentes educativos, que desarrollan diferentes funciones para alcanzar un buen funcionamiento escolar” (p. 1144). En este escenario es importante conocer la existencia de diferentes enfoques, mismos que permiten entender la aplicación del liderazgo desde la figura del docente.

- Liderazgo inclusivo

Como su nombre lo indica, en este enfoque de liderazgo radica la importancia de lograr espacios de formación en igualdad, por lo que el líder debe estar en la capacidad de alcanzar “modificaciones curriculares dentro del aula y a su vez intervenir en la organización y planificación escolar” (p. 1144). Aspectos como la justicia social y parámetros de democracia son fundamentales considerar, en tanto se consolidan comunidades de educación global.

- Liderazgo de las comunidades

Al margen de este enfoque es propicio entender parámetros que permitirán se logre concretar, tal es el caso de reconocer en el líder a una persona, a quienes se dirige y el contexto en el que se desenvuelven mantiene concordancia, se comparte un sueño o proyecto y se responde a un escenario en concreto. Para los autores en estudio, Carreño y Olmo (2013), en este caso el líder dispone de las siguientes características: trabaja articuladamente con otros centros, se comprometen con el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a resultados efectivos, preparan el aula como espacio de formación personal y académica, y actúan para la equidad e inclusión.

- Liderazgo resiliente

Atiende precisamente a la relación entre el liderazgo y la definición de resiliencia, en tanto el docente este en la capacidad de entender los cambios sociales y como estos inciden en la educación, además de la influencia de las políticas públicas y los cambios

generacionales. Es de relevancia que el docente incorpore a sus competencias profesionales estas características y con ello el reconocimiento de sus fortalezas y debilidades.

- Liderazgo distribuido

Este enfoque incide tanto en docentes como en las funciones directivas y permite alcanzar mayor autonomía al centro educativo. Este enfoque requiere la participación e incidencia de los miembros del sistema educativo.

- Liderazgo emergente

Este sitúa al líder como aquel perfil que aporta desde la innovación, en tanto pueden aportar con el crecimiento del centro educativo, pasando de modelos tradicionales a escenarios de mayor reflexión y que permita crear, es decir, que el estudiante tenga la oportunidad de construir, desde el acompañamiento, su aprendizaje.

Así también, en este apartado se incluye el aporte de Weinstein (2017), quien recoge criterios y contenido de diferentes teóricos, dando como resultado una serie de enfoques ligados al liderazgo en el sector educativo. En este sentido se reconoce el denominado liderazgo instruccional o llamado actualmente como liderazgo para el aprendizaje y cuya esencia a la influencia de los líderes en el proceso; así también se reconoce el liderazgo gestor, mismo que se enfoca en la efectividad con la que el líder desempeña las actividades que le han asignado; adicional a lo mencionado, se hace referencia al liderazgo transformacional, cuyo foco es el desarrollo de las capacidades de quienes integran la organización y su incidencia en los objetivos propuestos. El liderazgo moral y el liderazgo distributivo también son parte de esta lista, y responden en el primer caso a los valores y su práctica desde el líder, mientras que el segundo, actúa en el grupo buscando el progreso institucional.

Es importante reconocer, que varios de los modelos y enfoques propuestos son coincidentes entre algunos autores, tal es el caso de Ulloa y Rodríguez (2014), quienes apuntan a los siguientes modelos:

- Liderazgo transformacional. Promoción de la innovación y el cambio.
- Liderazgo transaccional. Intercambio entre líderes y seguidores.
- Liderazgo pedagógico. El liderazgo como servicio para la mejora continua.
- Liderazgo distribuido. Intercambio de buenas prácticas.

- Liderazgo sistémico. Los cambios deben generarse a nivel del sistema.

4.1.2.4. Características del líder en el ámbito educativo

Como aporte a este apartado se incluye lo referido por Hernández (2017), quien señala que en el ámbito de la educación el liderazgo es visible tanto desde los docentes como estudiantes. En el caso de este primer grupo es importante validar algunas características, como la efectividad del liderazgo, que se refleja en “dar más importancia a la participación de los subordinados en el control y la toma de decisiones” (p. 37). Este perfil está en la capacidad de responder a cada una de las situaciones que se presentan con el grupo.

Por su parte, Villacrés-Jínez et al. (2020) refieren a que los líderes en la educación como aquellos perfiles que buscan mejorar los métodos de aprendizaje, a lo que se suma “la calidad de estos y el impulso para que, en los establecimientos educativos, en todos sus niveles, fomenten mejores alternativas de enseñanza” (p. 459). De esta manera se refleja la capacidad del líder para innovar y motivar alternativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, basándose en la evidencia y el visionamiento de construir propuestas que beneficien al educando y al mismo educador.

4.2. Competencias directivas en educación

Autores como el de Martínez et al. (2016) refieren a las competencias directivas como el “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes observables que debe poseer un directivo” (p. 1). En el campo de la educación se refiere a:

- Competencia multicultural
- Competencia autopersonal y autoaprendizaje
- Competencia para la planeación y gestión estratégica
- Competencia del enfoque de calidad
- Competencia tecnológica e innovación

En virtud de ello, estas responden a habilidades como el liderazgo, el análisis y resolución de problemas, la comunicación, la inteligencia emocional, el manejo de conflictos, la motivación y el trabajo como los pares.

Por su parte, Condori (2021) al hablar sobre las competencias directivas en educación señalan que estas permiten el éxito de las instituciones educativas, y son visibles en aspectos como “resultados, formación del personal docente, habilidades para la gestión y el manejo eficiente de resultados” (p. 2). Para este autor es importante

reconocer que, las competencias tienen mayor efecto cuando se combinan con el liderazgo pedagógico, donde el director suma y pone sus esfuerzos para encaminar acciones que permitan resultados adecuados de aprendizaje. “Para liderar una escuela que incida de manera positiva en los aprendizajes, se requieren considerables conocimientos y también ciertas destrezas para aplicar dicho conocimiento en aras de construir las relaciones de confianza necesarias, mejorando la enseñanza y el aprendizaje” (p. 2).

4.2.1. Relación entre las competencias directivas y el liderazgo profesional docente

El liderazgo educativo implica una serie de competencias y habilidades específicas que son fundamentales para guiar y administrar eficazmente una institución educativa. Díaz y Díaz (2021) enfatizan en que el líder educativo debe reflejar una notoria capacidad de gestión frente a los miembros de la institución, con mayor incidencia en la planta docente, dando como resultado la mejora de la calidad en la institución y buscando que ésta se vuelva mucho más competitiva. Esto se refleja también en la visión y planificación estratégica, en cuanto los líderes tengan la capacidad de desarrollar una visión clara y convincente para la institución educativa, identificando metas a largo plazo y crear planes estratégicos para alcanzar esas metas. “Se requiere que sean capaces de guiar a diferentes públicos en pro de implementar un trabajo coordinado, ordenado y sistemático entre estudiantes, personal docente y administrativo” (p. 3).

Otro de los aspectos que se reconoce como parte de las habilidades, según Pont et al. (2009), apunta a la “formación de redes y colaboración, donde debe predominar el empoderamiento escolar” (p. 24). Los líderes escolares deben estar en la capacidad de negociar frente a las demandas y normas que se presentan desde la figura del Estado, a más de recoger y resolver los escenarios que vinculan a los docentes y estudiantes. En este ámbito entra en juego la toma de decisiones, en tanto este perfil sea capaz de tomar decisiones informadas y basadas en datos que beneficien a la comunidad escolar.

Adicional a este planteamiento, Ugalde y Canales (2016) refieren a la competencia de la comunicación para el buen liderazgo, en tanto, quien dirige ser capaz de comunicar su visión de manera clara y motivadora, así como escuchar y responder a las preocupaciones y opiniones de los demás. La comunicación se presenta como un elemento de transcendencia que permite alcanzar respeto, tolerancia, integridad y se

pueda apoyar a quienes integran la institución, lo que a su vez se traduce en acompañamiento, orientación y análisis de mejoras.

Por su parte Padilla (2023) precisa de la competencia ligada al liderazgo pedagógico, que responde al conocimiento de las diferentes prácticas educativas, que permite la capacidad de apoyar y guiar a los docentes en su desarrollo profesional. Este líder “es capaz de motivar y guiar a los miembros de la comunidad educativa para alcanzar sus metas de aprendizaje” (p. 31). Esta competencia en el liderazgo permite la promoción del aprendizaje y con ello la implementación de escenarios de mejor continua.

Para Moreno et al. (2020) las competencias del liderazgo educativo se engloban en el siguiente listado:

- Mejoramiento de la gestión y administración
- Liderazgo pedagógico que influya en la calidad del aprendizaje del estudiante
- Conocimiento de la cultura y necesidades de la institución
- Reconocimiento de la importancia de la evaluación y procesos de calidad
- Capacidad de resolver problemas
- Desarrollo de un buen clima escolar y de convivencia (p. 84)

Entre las competencias y habilidades para el liderazgo educativo, a más del ámbito pedagógico y de desarrollo de condiciones para una correcta propuesta de formación, es necesario que la persona cuente valores y aspectos vinculados a la moral, es decir que para ser un buen líder se requiere ser una buena persona.

4.2.2. Necesidades de formación docente para cargos directivos

La formación docente para cargos directivos, como directores de escuela o líderes educativos, requiere un conjunto específico de necesidades formativas para preparar a los educadores para asumir responsabilidades de liderazgo, en tanto estas se orientan a consolidar estrategias que guíen y motiven a grupos de personas, que el día de mañana responderán como profesionales. Aportes como el de Sandoval-Estupiñan et al. (2019) reconocen la necesidad de formación de directivos, la cual ha tomado relevancia en los últimos años, en cuanto el buen liderazgo puede llegar a desembocar en la mejora de la calidad de educación.

Para Moreno et al. (2020), al margen de las necesidades de formación inicial, “es pertinente promover la incorporación en los currículos de las facultades de educación contenidos relacionados con administración y dirección de instituciones educativas” (p.

83). Gracias a ello es posible comprender la dinámica institucional y la identificación de intereses por optar estos cargos. Otros aportes como el de Muñoz y Román (2021) reconocen que quienes están en cargos directivos se enfrentan a una importante “demanda de aprendizaje y actualización en temas de gestión directiva, didáctica, pedagogía y educación axiológica” (p. 35). Frente a este escenario es de transcendencia la formación docente que se concrete, considerando por un lado la educación formal en universidades o afines, y su combinación con el trabajo de aprendizaje personal o autónomo.

Esta tarea debe ser recogida por el gobierno, de tal manera que se cuenten con escenarios de formación continua para los docentes, quienes deben comprender que su perfil puede asumir nuevos roles, los cuales también deben compaginar con las necesidades identificadas en territorio. Es importante recordar que, a través de la formación, el perfil docente puede acceder a conocimientos sobre la gestión directiva, gestión de la comunidad, gestión financiera y gestión académica; que en su conjunto permiten construir una propuesta integral para abordar y mejorar el sistema educativo. Adicional a lo mencionado, es válido comprender que estas necesidades de formación no solo suceden en escenarios formales, sino también en espacios en los cuales se trabaje de forma autónoma, desde la posibilidad de responder a la necesidades personales y proyecciones profesionales.

Así también se recoge el planteamiento de Camarero (2015) quien afirma que “con una buena formación para el cargo se consigue una mejora en el desempeño” (p. 74). En este sentido, la formación debe orientarse al tipo de liderazgo que se busca conseguir, considerando aspectos ligados a la innovación, la comunicación y la participación activa. La formación docente para cargos directivos también debe responder a un escenario que se hace visible en determinados establecimientos educativos, y esto corresponde “los reclamos de directivos y docentes” (Casim, 2020, p. 7), en tanto se logre resolver estos aspectos, conciliar y avanzar en el proceso, aplicación de reglamentos y mejoras del proceso formativo.

En cuanto a los criterios de Weinstein et al. (2020) al hablar de formación docente para directivos se direcciona al término líderes educativo, cuyo espacio de capacitación debe disponer de determinadas características:

- Disponer de un fuerte componente práctico

- Desarrollar alianzas con otros actores del sistema educativo
- Contar con espacios de evaluación permanente
- Conectar la formación con la planificación escolar
- Profesores con experiencia en liderazgo
- Desarrollar habilidades de acompañamiento

Adicional a lo planteado, Espiche (2022) refieren la importancia de abordar temas relacionados con la implementación tecnológica en el proceso educativo. De esta manera se complementan procesos administrativos, gerenciales y de respuesta a los nuevos escenarios de formación. Además, este tipo de formación va ganado terreno e incluso existen establecimientos que obligan la formación de directivos en aspectos como “gestión de centros escolares, desarrollo de proyecto escolar y participación social en la educación” (Flores, 2021, p. 14).

4.2.3. Adquisición de competencias directivas durante la formación

Al referir a la adquisición de competencias directivas durante la formación se precisa de un proceso de relevancia en el sector educativo, que permite precisamente obtener perfiles inclinados al liderazgo de forma efectiva. Estas competencias precisamente incluyen habilidades, conocimientos y actitudes que posibilitan aspectos como la guía correcta del equipo, la toma adecuada de decisiones y con ello el lograr los objetivos. De esta manera para Jiménez-Vivas et al. (2023) la adquisición de competencias busca que el futuro directivo, a más de la formación pedagógica, disponga de la capacidad suficiente para “responder de manera efectiva al compromiso de ofrecer una educación integral, pertinente y significativa” (p. 223).

Por su parte, Castaño y García-Izquierdo (2019) al referir a la adquisición de competencias directivas validan que estas se asumen desde la formación y se proyectan como un proceso sistemático. Para su aplicación es prioritario “identificar y detectar las necesidades formativas en atención a competencias”, así como la detección de programas que estén de “acuerdo a necesidades de formación, y aspectos como la modalidad y metodología de aprendizaje” (p. 395).

4.2.4. Métodos de enseñanza de competencias directivas en estudiantes

Al hablar de métodos de enseñanza de competencias directivas se insiste en el uso precisamente de métodos que fomenten habilidades y fortalezcan aspectos como la

comprensión teórica, y la aplicación práctica de habilidades de liderazgo. Autores como Carbonell (2018) precisa de métodos como:

- Métodos reproductivos o tradicionales

En este el estudiante tiene un papel de receptor, por lo que asimila, reproduce y se orienta desde el docente, puesto que desde este perfil recibe la información.

- Métodos productivos

Estos atienden a la construcción del saber desde el estudiante, quienes aplican la información del docente, recogen aspectos de validez de sus experiencias.

Otros aportes, como el de Ascón et al. (2019) señalan que en el aprendizaje de las habilidades directivas no basta con precisar información teórica, sino que debe apuntarse a un “plan de acciones que responda a estrategias concretas puestas en práctica”. En la actualidad esta se “enseñan y desarrollan mediante ejercicios basados en estrategias que respondan a los objetivos educativos” (p. 6), visibles en actividades como cursos, talleres y la formación formal de tercer nivel.

4.2.5. Análisis de las competencias directivas relevantes para los futuros educadores

El cambio generacional insiste cambios en las diferentes estructuras de desarrollo, que involucra los escenarios ligados a la educación. Hoy en día se han vuelto esenciales aspectos como el liderazgo eficaz. Se afirma que es importante que el docente pueda transmitir conocimiento, pero también resulta fundamental que pueda gestionar aulas, fomentar aprendizaje y desarrollar relaciones efectivas con los otros miembros del sistema educativo. Por lo mencionado, Ramos (2022) menciona que quienes dirigen una institución deben disponer de características personales y habilidades blandas, pero también es importante “que cuenten con competencias directivas innovadores” (p. 3). Además, este autor presenta determinadas competencias que ha identificado en su estudio y que son necesarias incorporar en el educador, tal es el caso del liderazgo, habilidades de comunicación, resolución de problemas, capacidad de delegar, toma de decisiones y trabajo en equipo.

Por su parte, Ruiz (2020) orienta su aporte a la presentación de competencias como “comunicación escrita, trabajo en equipo, influencia, gestión por objetivo, gestión de proyectos, desarrollo y aseguramiento de la calidad, evaluación y gestión del talento humano” (p. 114), que incluso en el tiempo pueden llegar a mejorarse. A la información planteada se suman los aportes de Jiménez et al. (2021) quienes refieren a competencias

esenciales, aspectos como “manejo de conflicto, motivación al equipo, comunicación de apoyo, poder e influencia, formación de equipos eficaces, manejo de estrés, dirección hacia el cambio positivo, desarrollo de autoconocimiento, facultamiento y delegación (p. 13).

4.2.6. Evaluación de la formación académica en relación con las competencias directivas

La formación académica en relación con las competencias directivas resulta de importancia en cuanto se prepara a los profesionales con una proyección de liderazgo. Esta puede suceder a partir de una formación formal mediante programas académicos, o a través de espacios informales que permitan el desarrollo de habilidades directivas como tal. Para Conislla et al. (2023) en la actualidad, las instituciones deben reconocer que “la institución como tal y el aula son espacios de interacción de los agentes educativos, cuya finalidad atiende a optimizar la calidad del servicio hacia el estudiante y lograr el desarrollo de competencias” (p. 223). De esta manera se valida la sincronía con la que deben trabajar los docentes con los directivos en atención responder a las necesidades de los estudiantes.

Otros aportes, como el de Fraile (2020) señalan que incluir las competencias directivas en la formación se presenta como una necesidad, que puede vincularse a un programa específico o desde la generalidad, en tanto todo universitario debe estar preparado para el futuro, “tener características directivas que les permitan emprender o dirigir una empresa” (p. 38). Aun cuando éstos es un tema que tiene mucho por desarrollar, se vuelve crucial frente a una sociedad en las que se destaca a través de ventajas competitivas, donde las nuevas generaciones serán quienes dirijan o lleven adelante diferentes sectores de aporte al desarrollo social.

5. Metodología

La investigación se llevó a cabo en la ciudad y provincia de Loja, específicamente en la Universidad Nacional de Loja (institución de educación superior), ubicada en la cabecera provincial y cantonal, y que presta sus servicios de educación superior desde 1859. En cuanto a aspectos más específicos se trabajará con personal docente y estudiantes de la carrera de Educación Inicial de esta institución.

5.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio orientado para este trabajo de investigación es descriptivo, frente al cual Guevara et al. (2020), señala que este busca identificar las características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos mediante criterios sistémicos que permiten comprender la estructura y el comportamiento de los fenómenos en estudio. Este enfoque proporcionará una comprensión más profunda de los fenómenos, identificará patrones y tendencias, y servirá como base sólida para futuras investigaciones y la toma de decisiones.

En su aplicación permite la descripción de un grupo específico de estudio, visibles en docentes, estudiantes y directivos, de quienes se pretende abordar aspectos alineados a las competencias digitales, es decir conocer el nivel de conocimiento de estas, el reconocimiento de su importancia, así como las oportunidades de mejora e implementación.

5.2. Enfoque metodológico

La presente investigación tiene un enfoque mixto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos. De acuerdo con Osorio-González y Castro-Ricalde (2021), este método busca aprovechar las fortalezas de ambos enfoques y mitigar sus limitaciones. Por su parte, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que los métodos mixtos comprenden “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos” (p. 612), a partir de los cuales se generan análisis y discusión para responder al objeto de estudio.

Bagur-Pons et al. (2021) señalan que, a pesar de las incertidumbres que rodean a la metodología mixta, ésta funciona eficazmente en investigaciones educativas, especialmente debido a la naturaleza contextual e idiosincrática de las prácticas

educativas. Además, puede respaldar la formulación de recomendaciones generales y la toma de decisiones en políticas educativas.

En cuanto a la aplicación específica de la metodología, el enfoque cuantitativo, según Sánchez (2019) trabaja con fenómenos que se pueden medir, a partir de “técnicas estadísticas para el análisis de datos recogidos”, siendo su principal objetivo “la descripción, explicación, predicción y control” (p. 104). En este caso se centrará en recopilar información de un grupo de estudio compuesto por 56 estudiantes de la carrera de Educación inicial de la Universidad Nacional de Loja y 16 docentes de la misma carrera. Esta información se obtendrá mediante una encuesta diseñada para recopilar datos sobre la experiencia docente, la formación a lo largo del tiempo y las oportunidades para ascender a puestos directivos.

Por otro lado, el enfoque cualitativo, desde el planteamiento de Salazar-Escorcía (2020) tiene como origen un “supuesto básico que responde a que el mundo social está construido de significados y símbolos” (p. 103). De esta manera aborda aspectos ligados a características y similares, para lo cual emplea diversas técnicas que permitan conocer sobre “la vida de las personas, su comportamiento, las relaciones sociales, entre otros” (Piza et al. 2019, p. 457). En aplicación es visible en entrevistas diseñadas para 20 directivos de la zona.

5.3. Técnicas

Las técnicas aplicadas en el trabajo investigativo fueron:

- Encuesta. La encuesta se considera una “entrevista por cuestionario” (Feria et al., 2020), que permite recopilar opiniones de un número significativo de personas, especialmente cuando la muestra está dispersa geográficamente. La encuesta constará de preguntas de opción múltiple basadas en los conceptos revisados previamente.
- Entrevista. Las entrevistas se basarán en la comunicación interpersonal entre el investigador y los sujetos de estudios, con el objetivo de obtener respuestas verbales a las preguntas planteadas sobre el problema (Feria et al., 2020).

5.4. Instrumentos

En aplicación de las técnicas se han diseñado los siguientes instrumentos:

- **Cuestionario.** Comprende un documento de preguntas de opción múltiple construido en atención a las necesidades del estudio, mismo que se valida previamente desde expertos, de tal manera que se reconozca su viabilidad.
- **Banco de preguntas.** Se genera un listado de interrogantes dirigidas al grupo objetivo, también validado por expertos para medir su efectividad y que las respuestas a obtener puedan abonar en la investigación.

5.5. Población y muestra

Sánchez (2019) trabaja con fenómenos que se pueden medir, a partir de “técnicas estadísticas para el análisis de datos recogidos”, siendo su principal objetivo “la descripción, explicación, predicción y control” (p. 104). En este apartado se presenta la población y muestra del estudio, siendo este primer grupo el universo total de la población que corresponde a personal docente y estudiantes de la UNL, y como muestra los siguientes segmentos:

En esta sección se abordarán aspectos relacionados con la población y la muestra. La población se refiere al conjunto completo de individuos que comparten características comunes y la muestra consiste en un subconjunto representativo de la población que se selecciona de manera sistemática o aleatoria para su estudio en lugar de analizar a toda la población. Planteamientos como el de Camacho (2008) enfatiza en que para la determinación de la población y la muestra “se necesita especificar, qué o quienes van a ser medidos o analizados, es decir, quienes son los objetos de estudio” (p. 121). Este paso es base de la propuesta en tanto se delimita el grupo con el que se trabajará y con ello la decisión de los métodos e instrumentos a utilizar.

En este apartado se presenta la población y muestra del estudio, que corresponde a personal docente y estudiantes de la UNL:

- 56 estudiantes de la Carrera de Educación Inicial de los paralelos A y B de modalidad presencial.
- 16 docentes de la Carrera de Educación Inicial
- 20 directivos de la localidad.

6. Resultados

En el presente apartado corresponde presentar la información recopilada producto de la aplicación de los instrumentos correspondientes, es decir de las encuestas y de las entrevistas, mismas que buscan recoger información que abordan directamente al tema, así como brindar respuesta a los objetivos planteados. En virtud de ello se procede a desglosar la información correspondiente, tomando como punto de partida lo señalado por los 56 estudiantes de Octavo Ciclo de la carrera de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Loja (paralelos A y B – modalidad presencial), posterior a ello complementar con la información de la misma encuesta aplicada a 16 docentes de la carrera, y finalmente se analizará la entrevista dirigida a los 20 directivos de la localidad correspondiente.

6.1. Resultados de Encuesta Dirigida a los Estudiantes.

Pregunta 1 ¿Cuál es la formación académica que usted considera necesaria para ser directivo de una institución educativa?

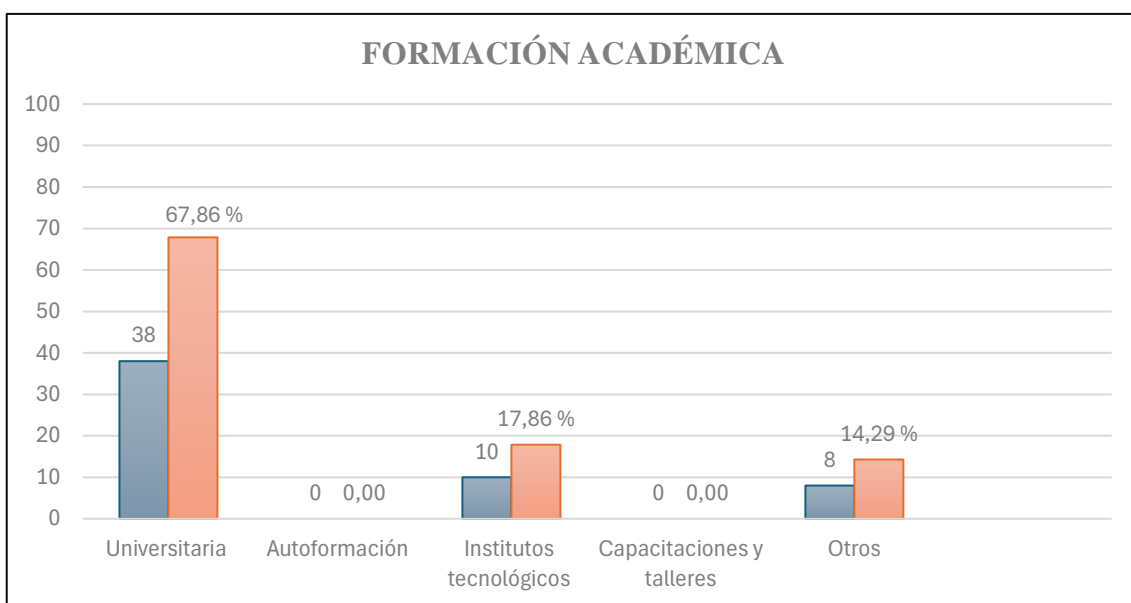


Figura 1: Formación Académica

La gráfica revela que el 67,86% de los encuestados, equivalente a 38 estudiantes, consideran esencial tener una formación universitaria para ocupar cargos directivos en instituciones educativas. Este hallazgo sugiere que la mayoría valora tanto la amplitud y

profundidad del conocimiento proporcionado por la educación universitaria como las habilidades de liderazgo y gestión que ofrece. Aunque un porcentaje menor, el 17,86%, es decir, 10 estudiantes, mencionan la formación en institutos tecnológicos como válida, esta cifra es considerablemente inferior. Es probable que la preferencia por la formación universitaria se base en la percepción de una preparación más exhaustiva para enfrentar los desafíos del liderazgo educativo.

La minoría que menciona otros tipos de formación representa el 14,29%, con solo 8 estudiantes, lo que refleja cierta diversidad de opiniones. Sin embargo, esta cifra es sustancialmente menor en comparación con los que favorecen la educación universitaria. En conclusión, la mayoría de los encuestados respaldan la formación universitaria como requisito principal para los cargos directivos en instituciones educativas, destacando su valor en la preparación para el liderazgo y la gestión educativa. Por ende, la percepción de la comunidad estudiantil sugiere que la educación universitaria es fundamental para la capacitación de líderes educativos.

Pregunta 2 ¿Ha tenido la oportunidad de participar en actividades prácticas relacionadas con competencias directivas durante su formación?

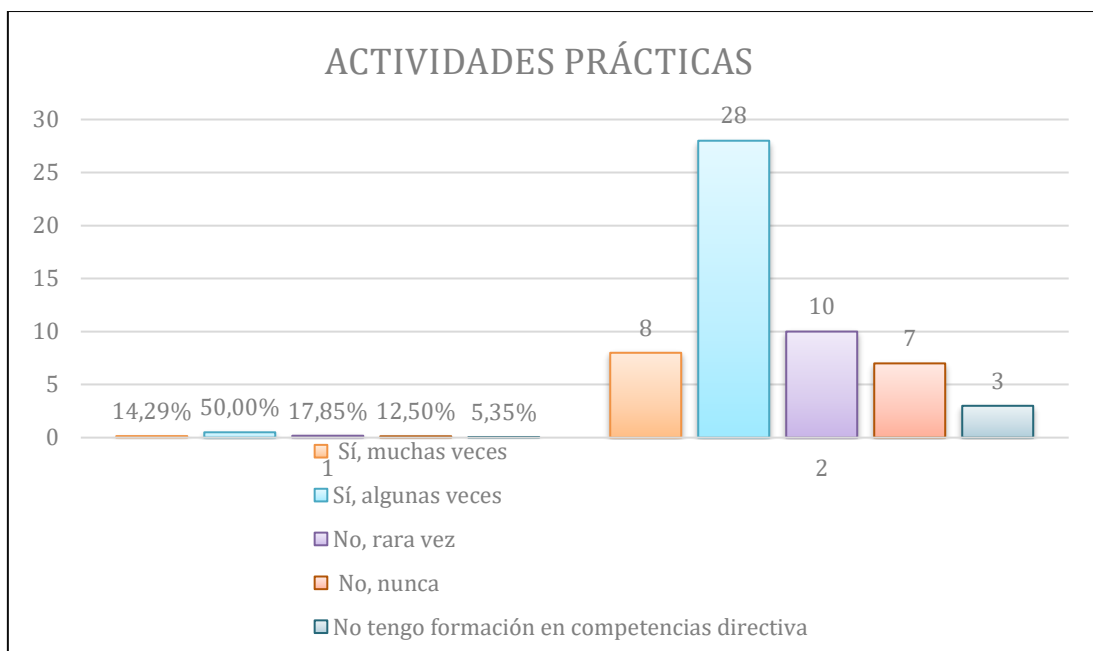


Figura 2: Actividades Prácticas.

En la segunda pregunta, la gráfica muestra que el 50% de los encuestados, es decir, 28 estudiantes, indicaron haber participado en actividades alineadas para alcanzar

competencias directivas algunas veces. Un 14,29%, equivalente a 8 estudiantes, afirmó haber participado con mayor frecuencia. Además, el 17,85% (10 estudiantes) mencionó haber tenido estas oportunidades rara vez. Por otro lado, un 12,50% (7 estudiantes) expresó no haber participado en estas actividades, mientras que un 5,35% (3 estudiantes) indicó no disponer de información al respecto.

Estos resultados muestran que hay un cierto interés por parte de los estudiantes en involucrarse en actividades relacionadas con el desarrollo de competencias directivas, según lo representado en la gráfica. Este hallazgo es relevante considerando lo planteado en la tercera pregunta de la entrevista, que aborda la importancia de fomentar estas competencias. En conclusión, la formación universitaria es ampliamente valorada como requisito principal para los cargos directivos en instituciones educativas. Además, existe un interés significativo por parte de los estudiantes en participar en actividades destinadas a desarrollar competencias directivas, lo que respalda la importancia de fomentar estas habilidades durante la formación académica

Pregunta 3. ¿Considera usted que la formación en competencias directivas debe incluirse en la malla curricular de estudio?

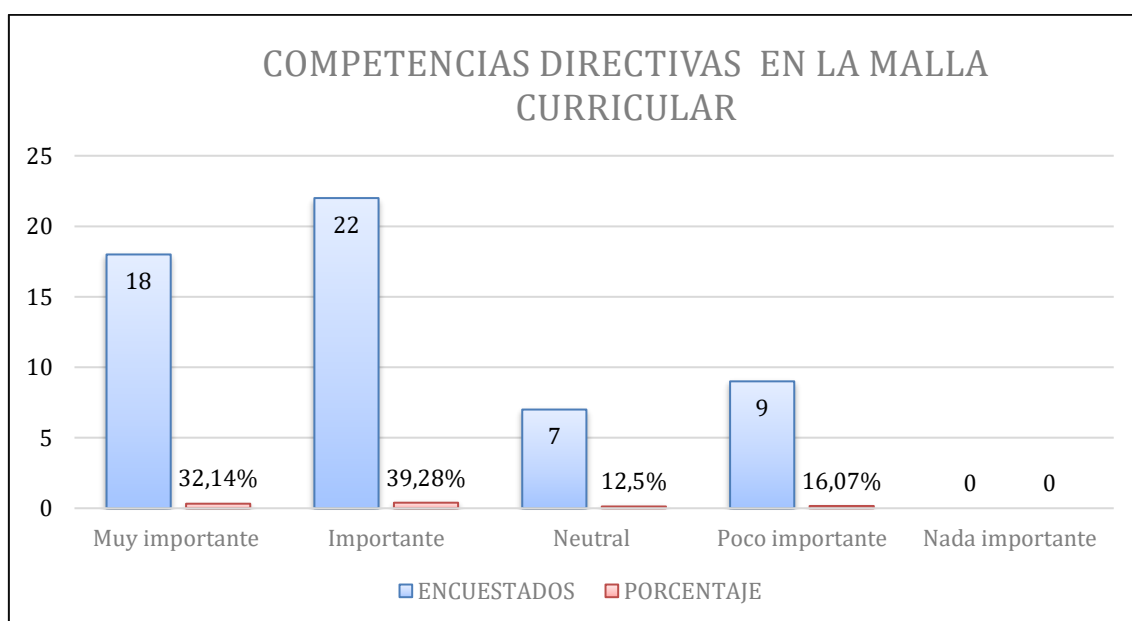


Figura 3: Competencias Directivas en la Malla Curricular.

Los resultados de la tercera pregunta muestran que un 39,28% de los estudiantes, equivalentes a 22 estudiantes, consideran importante la oportunidad de incluir competencias directivas en la malla curricular. Además, un 32,14%, que corresponde a 18 estudiantes, precisan que esta inclusión es muy importante. Por otro lado, un 16,07%

(9 estudiantes) considera que es poco importante, mientras que un 12,5% (7 estudiantes) tiene una postura neutral al respecto.

Estos datos sugieren que hay una diversidad de opiniones entre los estudiantes en cuanto a la inclusión de competencias directivas en su formación. Es posible que algunos estudiantes no estén plenamente informados sobre cómo estas competencias podrían beneficiarles en su futuro profesional, especialmente en roles de liderazgo dentro de instituciones educativas. Por ende, es crucial brindarles información y oportunidades para desarrollar estas habilidades durante su formación académica. En conclusión, hay una tendencia positiva hacia la inclusión de competencias directivas en la formación académica, es importante abordar la falta de conocimiento o la percepción neutral entre algunos estudiantes, para garantizar que estén mejor preparados para asumir roles de liderazgo en el futuro.

Pregunta 4. ¿Se siente preparado/a para asumir cargos directivos y liderar grupos de trabajo?

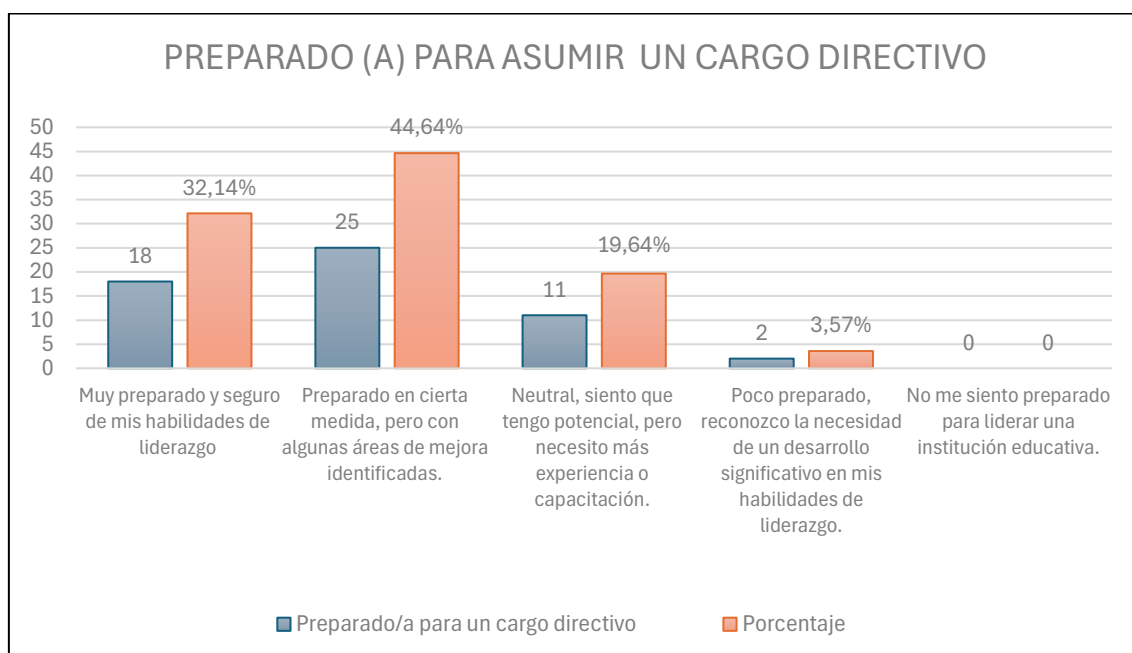


Figura 4: Preparado (a) para Asumir un Cargo Directivo.

En la gráfica, se observa que un 32,14% de los estudiantes, representando a 18 individuos, se siente muy preparado y seguro de sus habilidades de liderazgo. Por otro lado, la mayoría de los encuestados, con un 44,64% equivalente a 25 estudiantes, se considera preparado en cierta medida, reconociendo áreas de mejora en sus habilidades de liderazgo. Además, un 19,64% (11 estudiantes) se muestra neutral, reconociendo su

potencial, pero expresando la necesidad de más experiencia o capacitación. Por último, una minoría de estudiantes, un 3,57% (2 estudiantes), admite estar poco preparada y reconoce la necesidad de un desarrollo significativo en sus habilidades de liderazgo. Estos resultados sugieren una variedad de niveles de confianza y necesidades de desarrollo entre los estudiantes en relación con sus habilidades de liderazgo, destacando la importancia de proporcionar apoyo y recursos adecuados para su crecimiento personal y profesional en el ámbito educativo, asegurando así su preparación para asumir roles de liderazgo.

Pregunta 5. Complementarias de acuerdo con el tema: Habilidades dentro de las Competencias Directivas

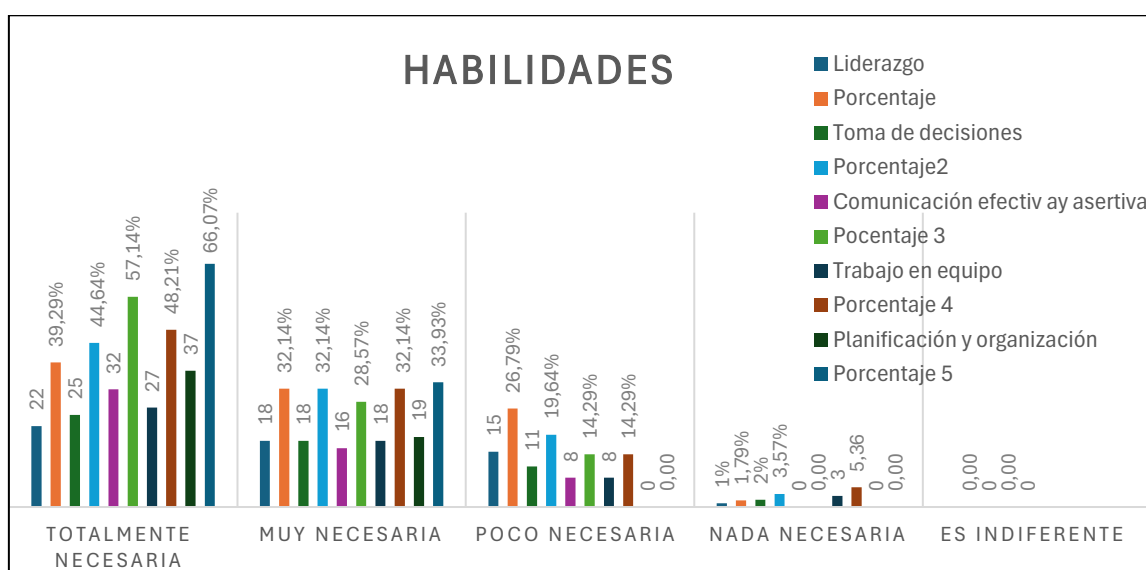


Figura 5: Habilidades

A continuación, la siguiente interrogante de la gráfica cinco, es de tipo múltiple, la encuesta validó con los encuestados la importancia de habilidades específicas como parte de las competencias directivas en el ámbito educativo. Entre estas habilidades clave, se destacan el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación efectiva y asertiva, el trabajo en equipo, y la planificación y organización. Se resalta la planificación y organización como una habilidad esencial, junto con la comunicación efectiva y asertiva, que son fundamentales para transmitir ideas, alcanzar acuerdos e integrar diferentes criterios. Además, se reconoce la importancia de la toma de decisiones y el liderazgo para dirigir y proyectar a los diferentes grupos humanos dentro de las instituciones educativas. En conclusión, estas habilidades son críticas para el éxito de los líderes educativos, ya

que les permiten abordar los desafíos con eficacia, fomentar la colaboración y llevar a cabo una gestión efectiva del entorno educativo.

Pregunta 6. ¿En qué tipo de capacitaciones ha tenido la oportunidad de participar?

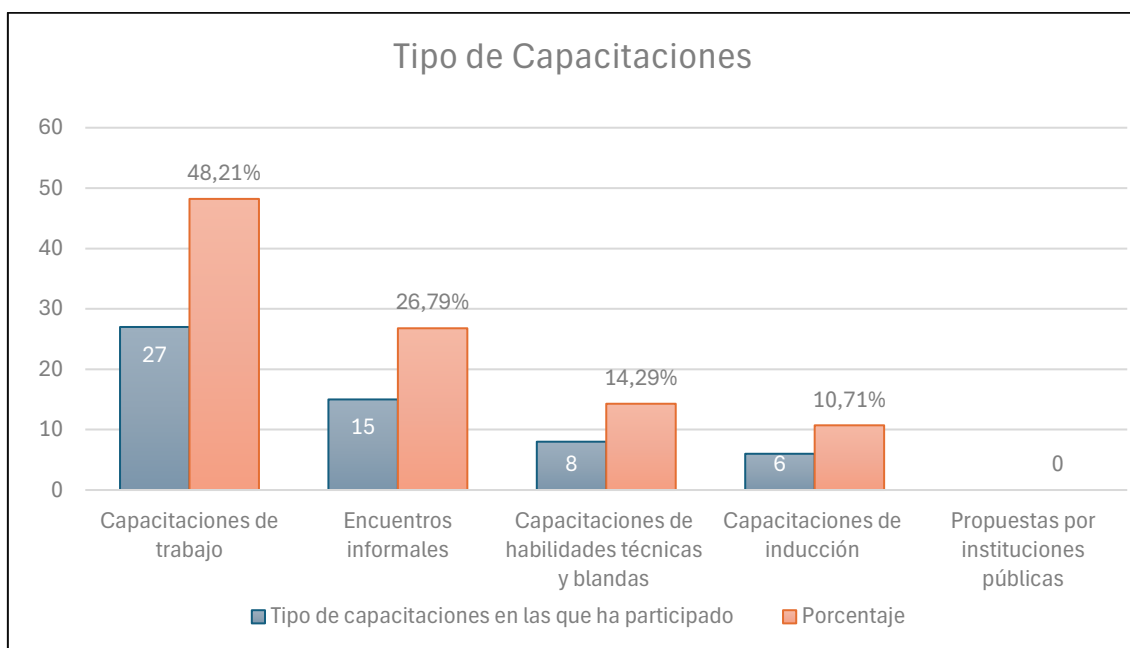


Figura 6: Tipo de Capacitaciones.

La figura muestra que el 48,21% de los encuestados, equivalente a 27 estudiantes, ha participado en capacitaciones de trabajo, seguido por un 26,79% (15 estudiantes) que prefieren encuentros informales. Además, un 14,29% adicional, es decir, 8 estudiantes, ha optado por capacitaciones de habilidades técnicas y blandas, mientras que el 10,71% restante (6 estudiantes) ha recibido capacitaciones de inducción. Estos datos revelan un interés significativo por parte de los estudiantes en recibir formación adicional, destacando la diversidad de preferencias en cuanto a los tipos de capacitación.

En conclusión, la diversidad en los tipos de capacitación preferidos por los estudiantes subraya la importancia de ofrecer programas de formación flexibles y adaptados a las necesidades individuales. Es esencial proporcionar oportunidades continuas de capacitación para fortalecer las habilidades de los estudiantes y prepararlos de manera más efectiva para los desafíos futuros en el ámbito educativo y profesional.

Pregunta 7. ¿Cómo ha influido la capacitación en competencias directivas en su capacidad para tomar decisiones efectivas en el rol que desempeña?

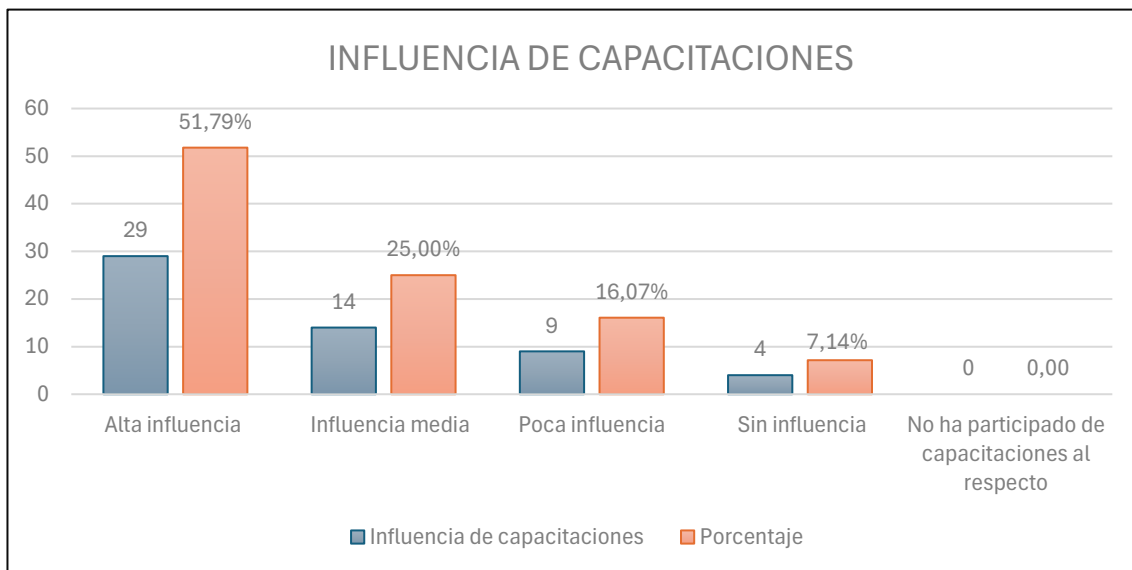


Figura 7: Influencia de Capacitaciones.

En cuanto a la influencia de los espacios de capacitación en la formación continua en competencias directivas, el 51,79% de los encuestados, es decir, 29 estudiantes, califica de alta influencia dicha formación. Por otro lado, un 16,07% (9 estudiantes) considera que estos espacios tienen poca influencia, mientras que el 25% (14 estudiantes) opina que tienen una influencia media. Finalmente, un 7,14% (4 estudiantes) no percibe ninguna influencia. Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados valoran positivamente los encuentros de capacitación como una influencia significativa en su formación continua en competencias directivas.

Concluyendo en que una gran proporción de estudiantes que califica de alta influencia los espacios de capacitación subraya su importancia en el desarrollo de competencias directivas. A pesar de algunas opiniones negativas o neutrales, la mayoría reconoce el impacto positivo de estos encuentros en su formación continua, destacando la relevancia de seguir fortaleciendo y promoviendo este tipo de iniciativas en el ámbito educativo y profesional.

Pregunta 8. ¿Qué tipo de perfiles (capacitadores) deben incluirse en los procesos de formación?

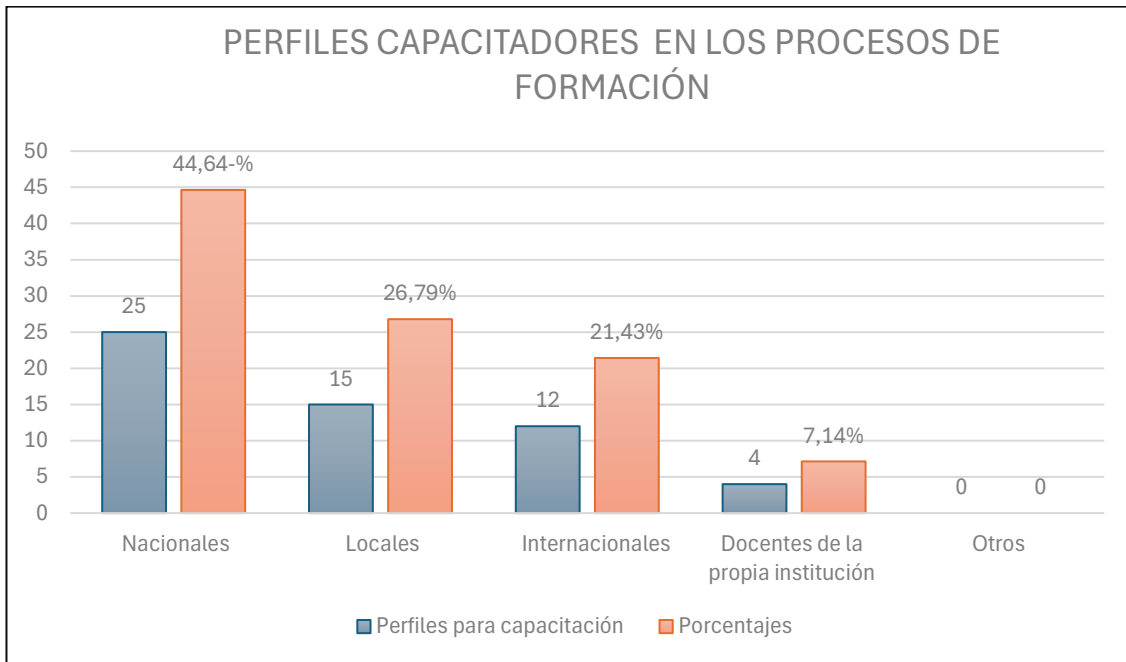


Figura 8: Perfiles Capacitadores en los Procesos de Formación

La gráfica revela que el 44,64% de los encuestados, equivalente a 25 estudiantes, prefiere a capacitadores nacionales. Por otro lado, un 26,79% (15 estudiantes) opta por capacitadores locales, mientras que un 21,43% (12 estudiantes) elige la perspectiva internacional. Por último, un 7,14% (4 estudiantes) considera que los docentes de la propia institución son los más adecuados para impartir la capacitación.

En este análisis, se observa una clara preferencia por los capacitadores nacionales, seguida de cerca por los locales e internacionales. Aunque en menor medida, algunos estudiantes también valoran la experiencia de los docentes de su propia institución. Esta diversidad de preferencias refleja la importancia de ofrecer opciones flexibles y adaptadas a las necesidades individuales de los estudiantes en el ámbito de la formación profesional. Además, resalta la relevancia de contar con una combinación de experiencias locales y perspectivas globales para enriquecer la formación de los estudiantes. En consecuencia, para diseñar programas de formación efectivos, es fundamental considerar estas preferencias y garantizar una oferta diversificada de capacitadores que satisfaga las necesidades y expectativas de los estudiantes en su camino hacia el desarrollo profesional.

Pregunta 9 ¿Qué nivel de experiencia considera usted necesaria en los perfiles que dictan las capacitaciones?

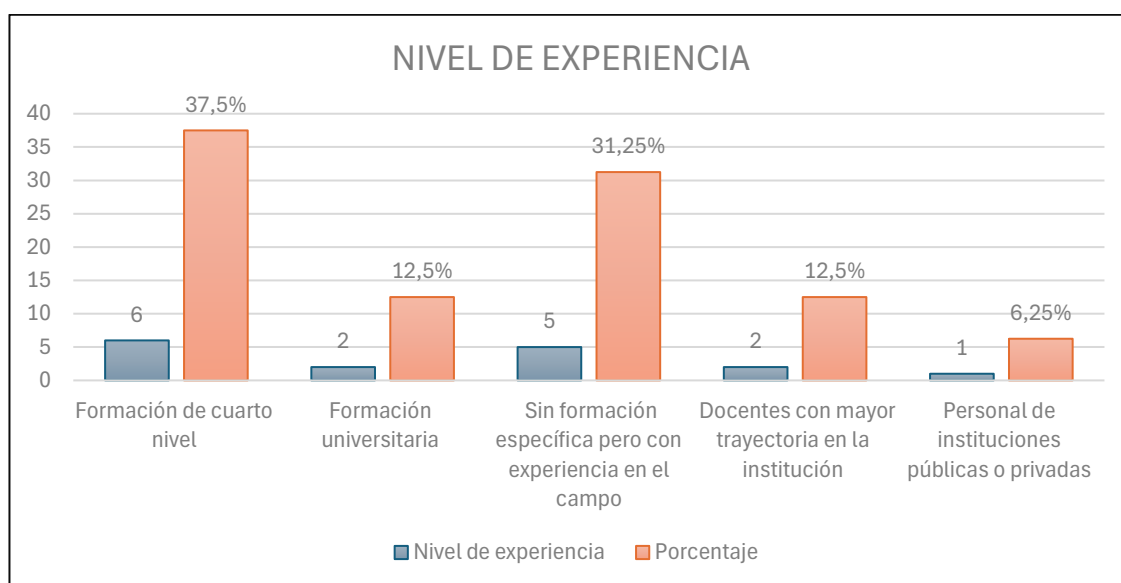


Figura 9: Nivel de Experiencia

Los datos revelan una diversidad de perfiles de capacitadores entre los estudiantes encuestados. Destacan que el 37,5% de los encuestados, (6 estudiantes) en total, poseen formación de cuarto nivel, lo que sugiere una sólida preparación académica. Además, un 31,25% (5 estudiantes) cuenta con experiencia en el campo, aunque no poseen una formación específica. Por otro lado, un 12,5% (2 estudiantes) tienen formación universitaria, mientras que otro 12,5% (2 estudiantes) indican que son docentes con una mayor trayectoria en la institución, finalmente, un 6,25% (1 estudiante) proviene del personal de instituciones públicas o privadas.

Estos resultados evidencian una combinación de conocimientos teóricos y prácticos entre los encuestados, lo que sugiere la importancia de considerar una amplia gama de perfiles de capacitadores para enriquecer la formación ofrecida. La presencia de estudiantes con formación de cuarto nivel y la experiencia en el campo resaltan la relevancia de la preparación académica y la aplicación práctica de los conocimientos. Además, la participación de docentes con una trayectoria destacada en la institución y del personal externo amplía las fuentes de experiencia y conocimiento disponibles para la capacitación. En conclusión, estos datos manifiestan la necesidad de una intervención

educativa y profesional diversificada, que combine la teoría y la práctica para ofrecer una formación integral y efectiva

Pregunta 10. ¿Por qué razones asumiría un cargo directivo?

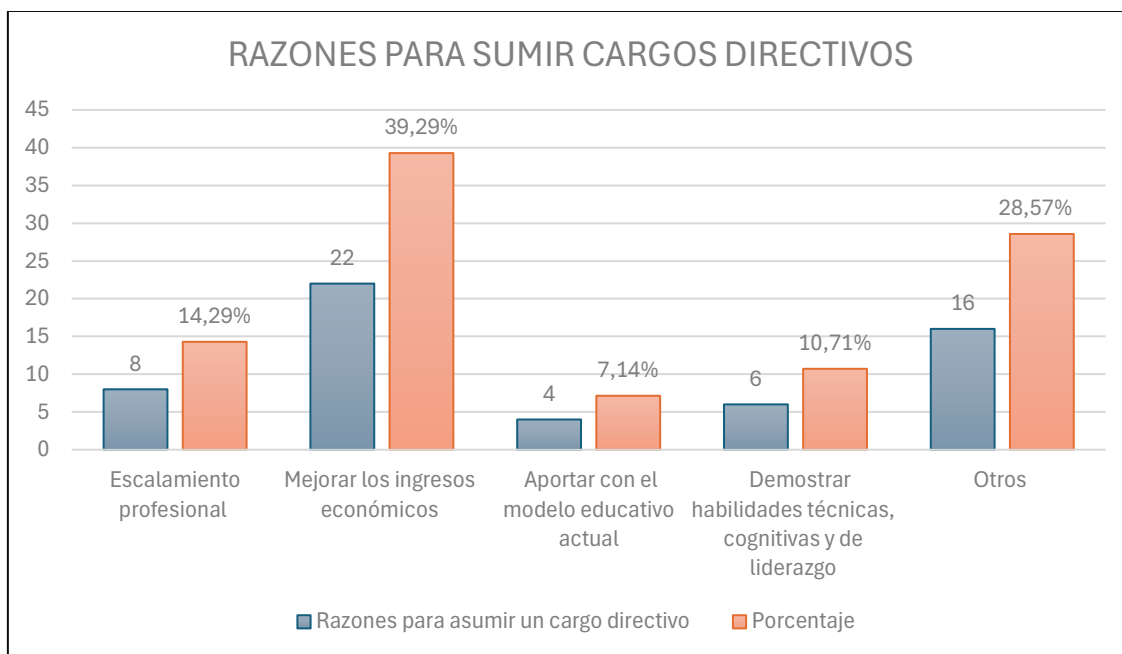


Figura 10: Razones para Asumir un Cargo Directivo.

De acuerdo con la encuesta realizada entre los estudiantes. Las razones principales citadas incluyen la mejora de los ingresos económicos (22 estudiantes, 39,29%), seguida de aspiraciones de escalamiento profesional (8 estudiantes, 14,29%) y el deseo de demostrar habilidades técnicas, cognitivas y de liderazgo (6 estudiantes, 10,71%). Un segmento minoritario, constituido por el 7,14% de los estudiantes encuestados (4 estudiantes), aspira a ocupar cargos directivos para contribuir al modelo educativo actual. Por otro lado, un grupo significativo de 16 estudiantes (28,57%) tiene motivaciones adicionales que no fueron especificadas en la consulta.

Estos resultados reflejan una preferencia generalizada por no asumir cargos directivos entre los estudiantes encuestados. Aquellos que consideran esta posibilidad principalmente buscan mejorar sus ingresos económicos y avanzar profesionalmente, mientras que otros valoran la oportunidad de demostrar sus habilidades. No obstante, el hecho de que un segmento significativo opte por razones no especificadas sugiere una diversidad de motivaciones entre los estudiantes, lo que destaca la importancia de comprender las necesidades individuales al diseñar oportunidades de desarrollo profesional.

6.2. Resultados de Encuesta Dirigida a los Docentes.

Pregunta 1 ¿Cuál es la formación académica que usted considera necesaria para ser directivo de una institución educativa?

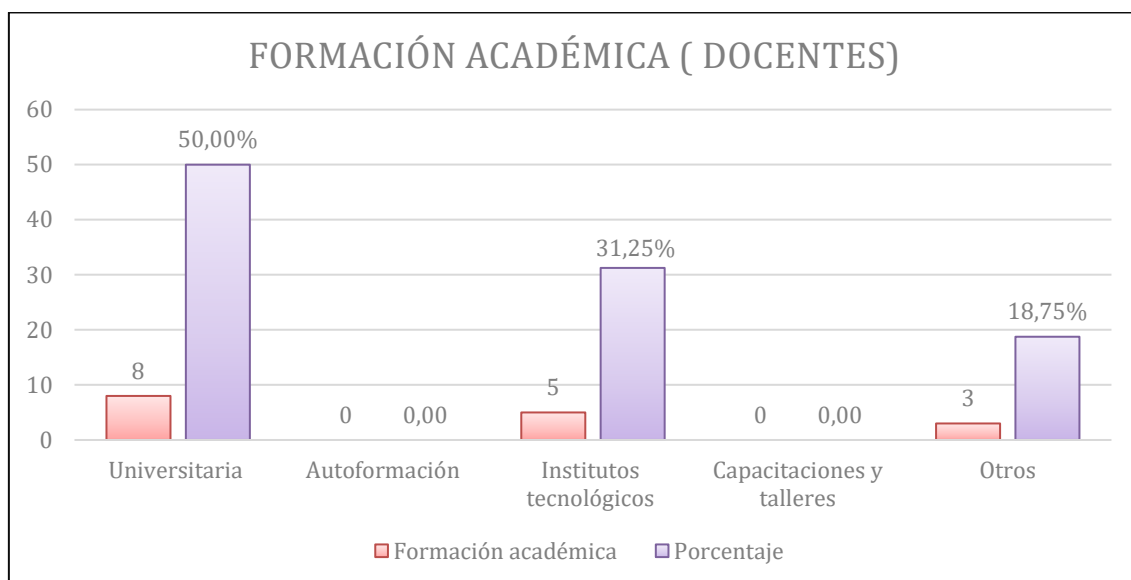


Figura11: Formación Académica (Docentes)

Según los datos recopilados en la primera pregunta del instrumento de la encuesta dirigida a los docentes, se observa que una proporción significativa, específicamente el 50% (8 docentes), considera que la formación universitaria es la opción principal. Esta preferencia sugiere que estos profesionales valoran la profundidad y amplitud del conocimiento proporcionado por las instituciones universitarias. Por otro lado, un porcentaje considerable, el 31,25% (5 docentes), opta por los institutos técnicos y tecnológicos como su principal elección de formación. Este resultado indica la relevancia que los docentes asignan a las habilidades prácticas y especializadas que pueden obtener en estos centros. Además, un pequeño pero notable grupo, el 18,75 (3 docentes), muestra una preferencia por otro tipo de formación, lo que sugiere una diversidad de enfoques y preferencias en cuanto a la formación profesional entre los docentes encuestados.

En conclusión, los datos reflejan una distribución heterogénea de las preferencias de formación entre los docentes encuestados, destacando la relevancia de la formación universitaria para una parte significativa de ellos, seguida de la preferencia por institutos técnicos y tecnológicos, así como la existencia de otras opciones minoritarias. Este panorama sugiere la importancia de ofrecer variedad de opciones de formación continua

para docentes, que se ajusten a sus necesidades y preferencias individuales, así como a las demandas cambiantes del entorno educativo.

Pregunta 2. ¿Ha tenido la oportunidad de participar en actividades prácticas relacionadas con competencias directivas durante su formación?

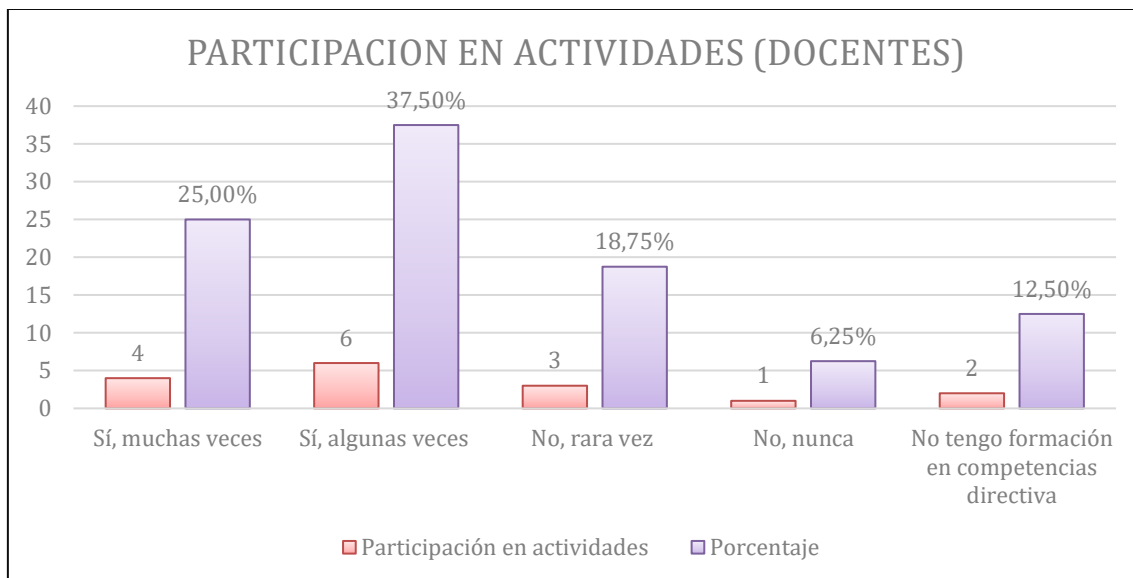


Figura 12: Participación en Actividades.

Los resultados obtenidos revelan una diversidad de niveles de participación en actividades relacionadas con competencias directivas. El 37,50% (6 docentes) indican haber participado algunas veces en tales actividades, mientras que un 25% (4 docentes) afirman una participación más consistente. Por otro lado, el 18,75% (3 docentes) reportan haber participado rara vez, y un 6,25% (1 docente) nunca ha participado en este tipo de actividades. Además, el 12,5% (2 docentes) de los encuestados carece de formación específica en competencias directivas, lo que sugiere una falta de preparación en este ámbito.

Muestran una variedad de niveles de involucramiento en actividades de competencias directivas entre los docentes encuestados. Esto denota la importancia de ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en competencias directivas para fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión en el cuerpo docente, lo que podría contribuir a mejorar la eficacia de la gestión educativa y el rendimiento estudiantil.

Pregunta 3. ¿Considera usted que la formación en competencias directivas debe incluirse en la malla curricular de estudio?

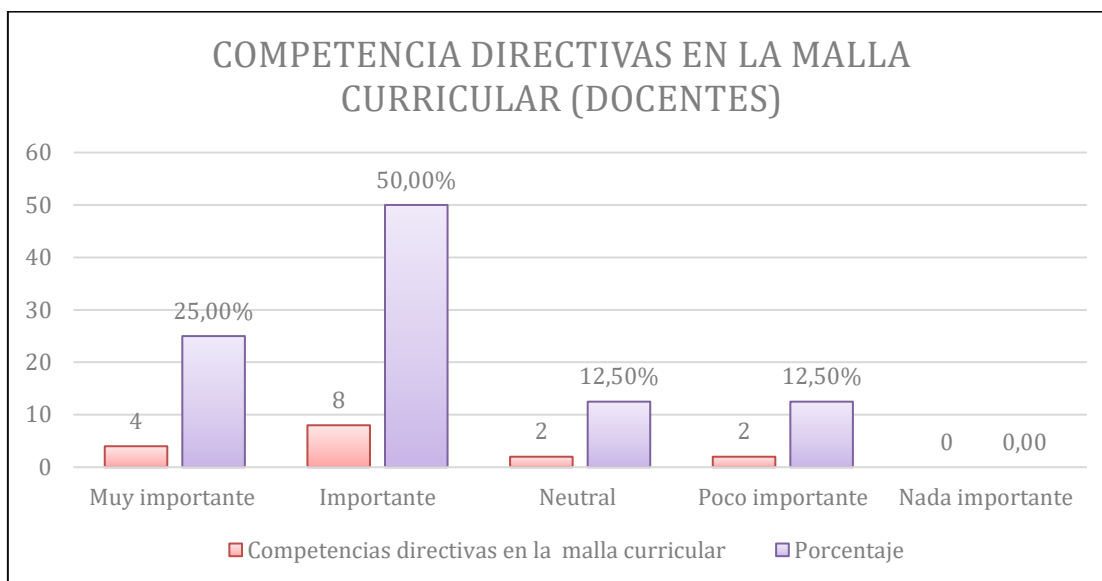


Figura 13: Competencias Directivas en la Malla Curricular (Docentes)

En los aspectos alineados a competencias directivas en la malla curricular, se observa una variedad de perspectivas entre los docentes encuestados. Un 50% (8 docentes) consideran que es importante su involucramiento, mientras que un 25% (4 docentes) afirman que es muy importante. Además, se registra un 12,5% (2 docentes) de aportes neutrales y otro 12,5% (2 docentes) que precisan que es una acción poco importante. Estos resultados muestran que la mitad de los participantes reconocen la importancia de incluir competencias directivas en la malla curricular, mientras que una cuarta parte lo considera de alta relevancia.

La percepción de los docentes respecto a la inclusión de competencias directivas en la malla curricular varía, aunque una proporción significativa muestra un grado de acuerdo sobre la importancia de esta acción. Estos resultados sugieren la necesidad de considerar las opiniones del cuerpo docente al diseñar programas educativos que fomenten el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión entre los estudiantes, lo que podría contribuir a una formación más integral y adaptada a las demandas del mundo laboral actual.

Pregunta 4 ¿Se siente preparado para ejercer un cargo directivo?

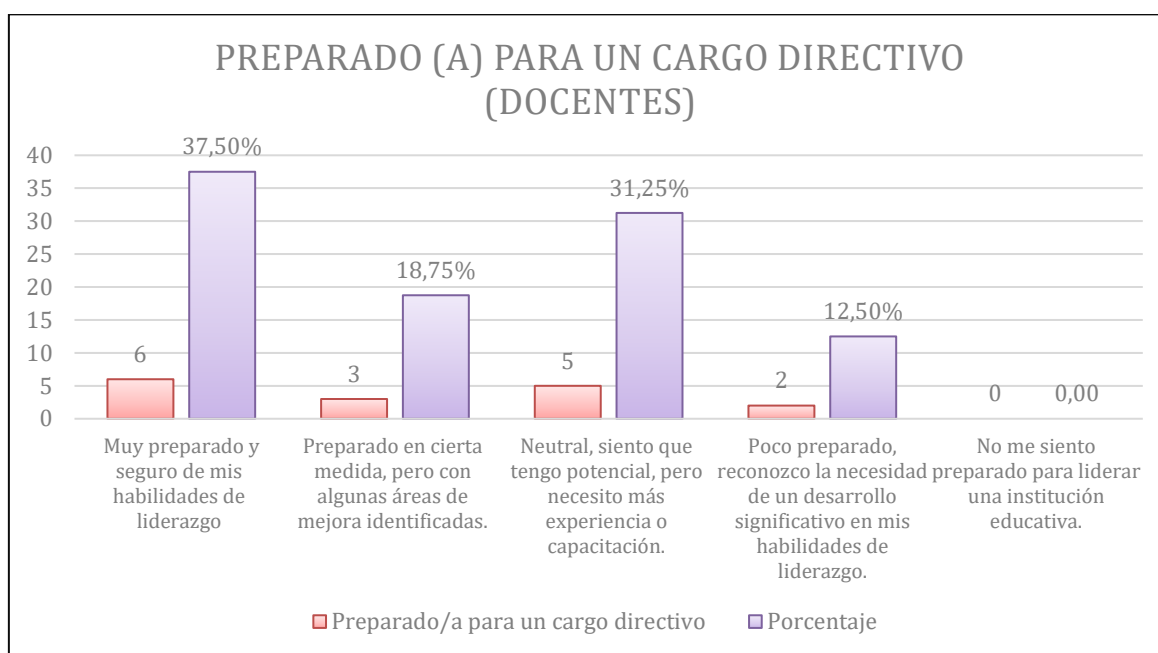


Figura14: Preparado (a) para un Cargo Directivo. (Docentes).

Entre los docentes encuestados, el 37,50% (6 docentes) manifiesta sentirse muy preparados y seguros en cuanto a sus habilidades de liderazgo, evidenciando un nivel considerable de confianza en sus capacidades. Por otro lado, el 31,25% (5 docentes) adopta una posición neutral, lo que indica una falta de certeza o una percepción ambivalente sobre su preparación en liderazgo. Además, el 18,75% (3 docentes) se considera preparado en cierta medida, pero reconoce la necesidad de mejorar y consolidar sus habilidades. Por último, el 12,5% (2 docentes) restante señala una falta de preparación en liderazgo, reconociendo la necesidad de abordar esta área de desarrollo.

Estos resultados destacan la diversidad de percepciones entre los docentes en relación con su preparación y seguridad en habilidades de liderazgo. Aunque una proporción significativa se siente preparada y segura, también hay una parte que muestra una posición neutral o reconoce la necesidad de mejorar sus habilidades en este aspecto. Estos hallazgos recalcan la importancia de implementar programas de desarrollo profesional centrados en el liderazgo para el cuerpo docente, con el objetivo de promover un liderazgo efectivo y fortalecer la gestión educativa en las instituciones escolares.

Pregunta 5. Complementarias de acuerdo con el tema:

Habilidades dentro de las Competencias Directivas

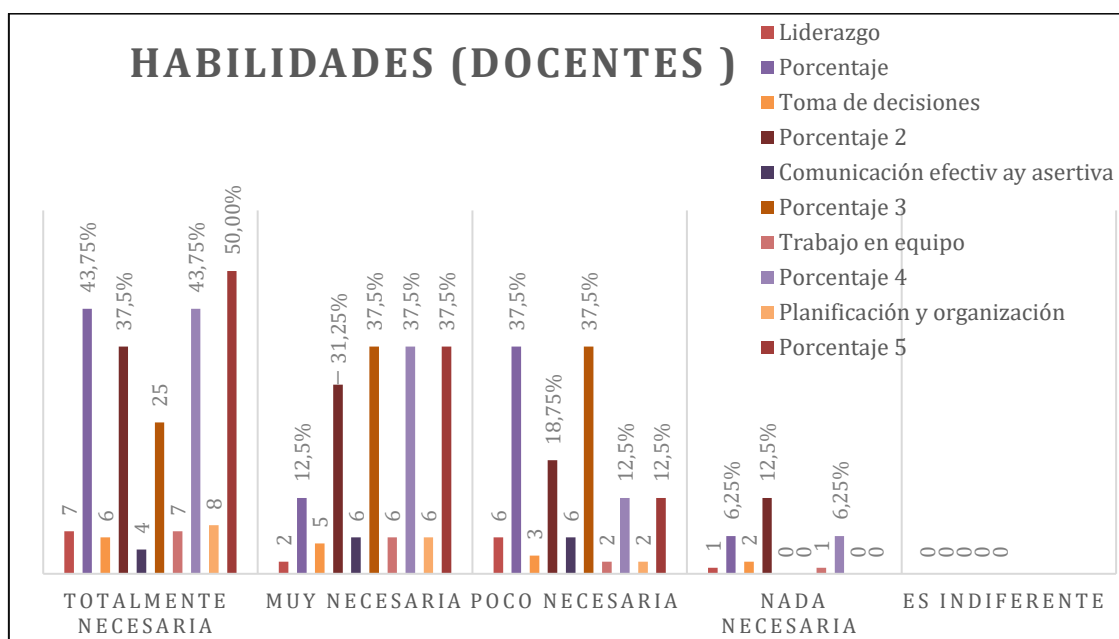


Figura 15: Habilidades (Docentes)

Según la validación de los docentes, se reconoce como habilidades totalmente necesarias la planificación y organización, el trabajo en equipo y el liderazgo. Estas competencias se consideran fundamentales para crear entornos educativos favorables, contruidos sobre bases sólidas y con perspectivas de futuro respaldadas por decisiones adecuadas. Se destaca que un porcentaje significativo de docentes respalda esta idea, aunque los datos exactos de la encuesta no se proporcionan.

Los docentes reflejan la importancia de las habilidades de planificación, trabajo en equipo y liderazgo en la creación de escenarios educativos efectivos y sostenibles. Así como la necesidad de fomentar el desarrollo de estas competencias en el cuerpo docente a través de programas de formación y desarrollo profesional, lo que podría contribuir a mejorar la calidad de la educación y el éxito escolar de los estudiantes.

Pregunta 6 ¿En qué tipo de capacitaciones ha tenido la oportunidad de participar?

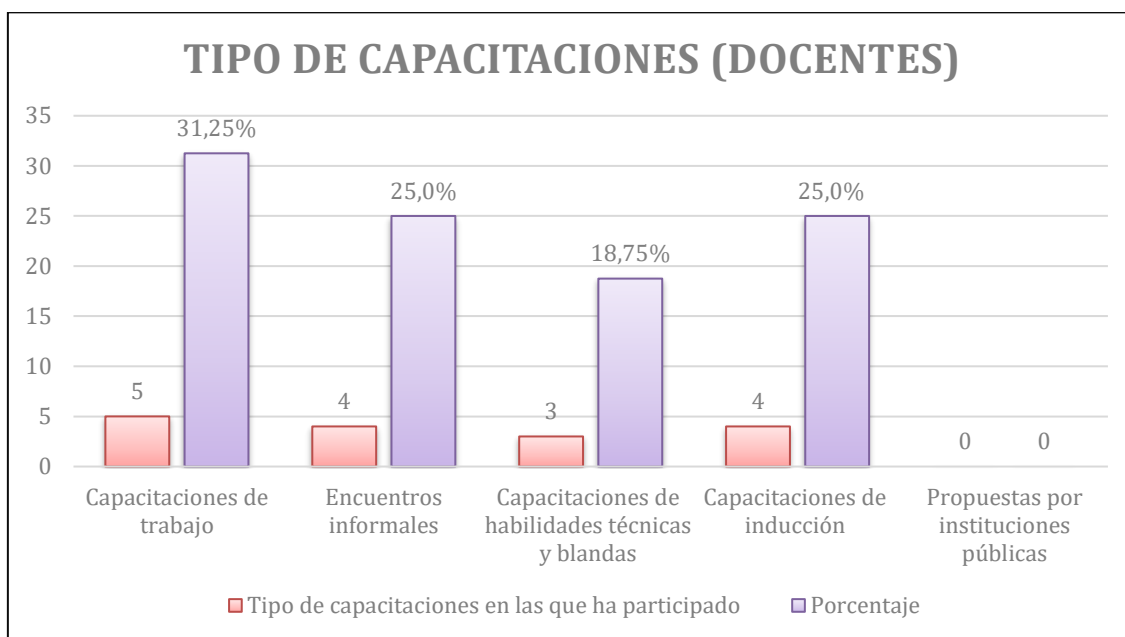


Figura 16: Tipo de Capacitaciones (Docentes)

La interrogante se asocia al tipo de capacitación y muestran una variedad en los tipos de capacitación en los que los docentes han participado: el 31,25% (5 docentes) ha optado por capacitaciones de trabajo, el 25% (4 docentes) ha participado en encuentros informales, mientras que un 18,75% (3 docentes) ha asistido a capacitaciones que abordan tanto habilidades técnicas como blandas, y otro 25% (4 docentes) ha recibido capacitación de inducción. Esta diversidad resalta la necesidad de programas de desarrollo profesional flexibles y adaptados a las diferentes preferencias y necesidades de los docentes, garantizando así su continua actualización y adquisición de habilidades relevantes para su desempeño en el entorno educativo.

Pregunta 7. ¿Cómo ha influido la capacitación en competencias directivas en su capacidad para tomar decisiones efectivas en el rol que desempeña?

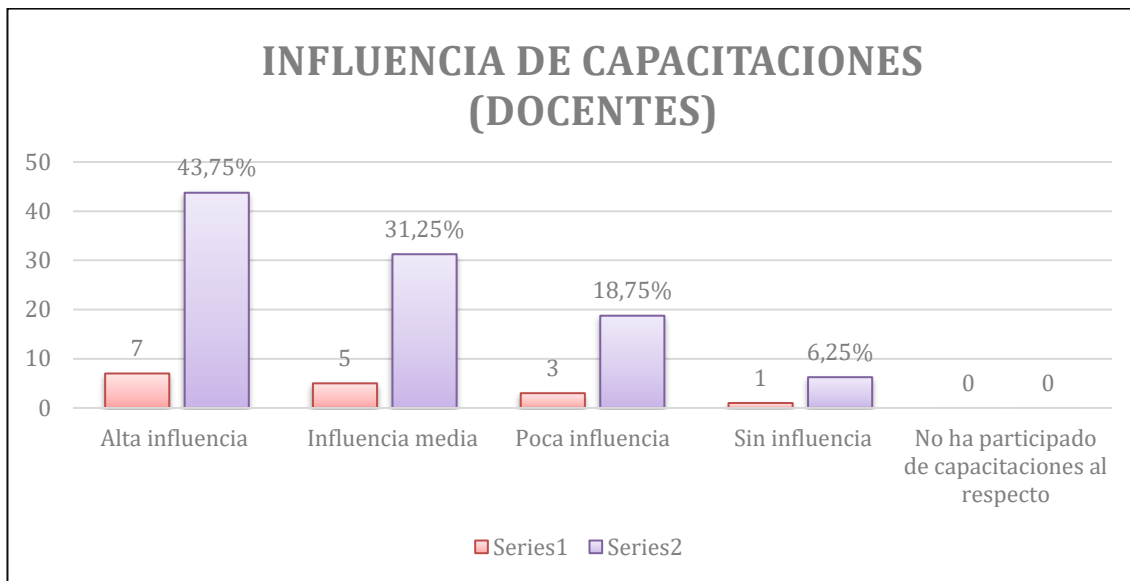


Figura 17: Influencia de Capacitaciones (Docentes)

Según las respuestas de los docentes, un 43,75% (7 docentes) reconocen una alta influencia de los programas de capacitación en los que han participado, mientras que un 31,25% (5 docentes) consideran que la influencia es de nivel medio. Además, un 18,75% señala que la influencia es baja, y un 6,25% considera que no hay influencia alguna.

La capacitación en competencias directivas ha jugado un papel significativo en la capacidad de los docentes para tomar decisiones efectivas en sus roles. Aquellos que reconocen una alta influencia de los programas de capacitación probablemente hayan adquirido habilidades y conocimientos que les permiten abordar los desafíos de liderazgo y gestión de manera más efectiva, lo que puede traducirse en la toma de decisiones más informadas y acertadas. Por otro lado, incluso aquellos que señalan una influencia media o baja aún pueden haber desarrollado cierto grado de competencia que contribuye a su capacidad para tomar decisiones. En general, la capacitación en competencias directivas proporciona a los docentes las herramientas y perspectivas necesarias para enfrentar los diversos aspectos de su función con confianza y eficacia, lo que mejora su capacidad para tomar decisiones que beneficien a sus alumnos y a la institución educativa en su conjunto.

Pregunta 8. ¿Qué tipo de perfiles (capacitadores) deben incluirse en los procesos de formación?

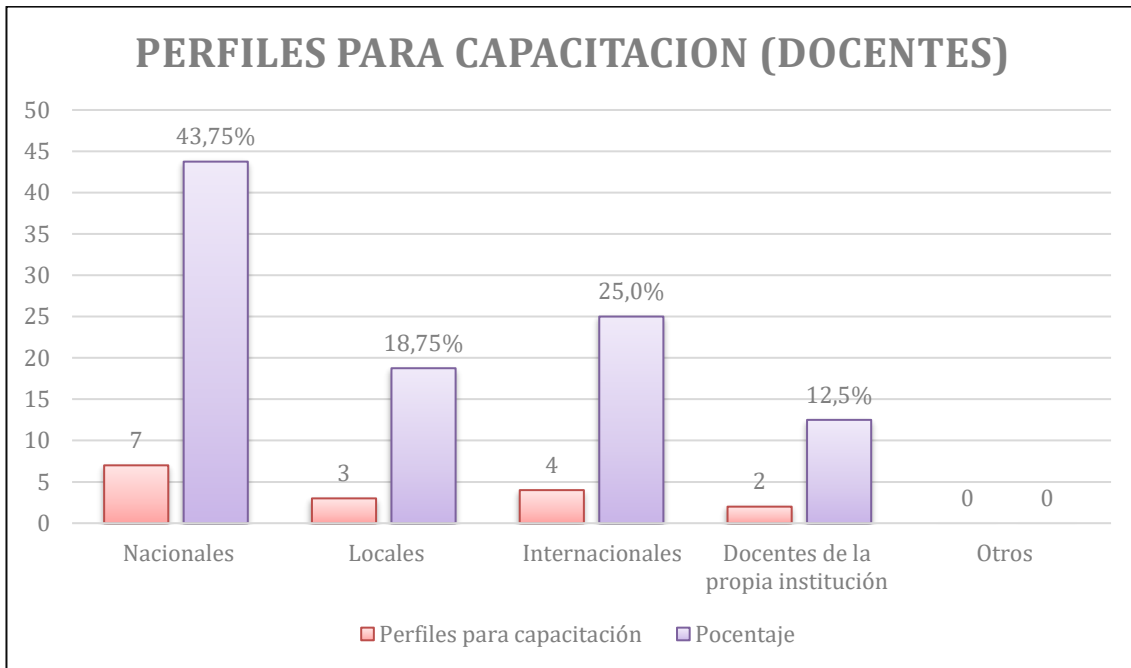


Figura 18: Perfiles para Capacitación (Docentes)

La gráfica revela que la preferencia de los docentes en cuanto a los capacitadores varía significativamente. Un 43,75% (7 docentes) prefiere capacitadores nacionales, seguido de un 25,0% (4 docentes) que elige la perspectiva internacional. Un 18,75% (3 docentes) opta por capacitadores locales, mientras que un 12,5% (2 docentes) considera que los docentes de la propia institución son los más adecuados para impartir la capacitación. Esta diversidad de preferencias refleja la importancia de ofrecer opciones variadas y adaptadas a las necesidades específicas de desarrollo profesional de los docentes.

necesidad de flexibilidad y personalización en los programas de desarrollo profesional para docentes. Como capacitador, reconocer estas preferencias y adaptar los enfoques de formación según las necesidades individuales y contextuales puede potenciar el impacto y la efectividad de la capacitación. Además, es importante considerar la riqueza que aporta la diversidad de perspectivas y experiencias tanto a nivel nacional como internacional, así como el valor de aprovechar el conocimiento interno de la institución a través de la colaboración entre colegas. En última instancia, promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y en constante evolución puede enriquecer la formación de los docentes

Pregunta 9. ¿Qué nivel de experiencia considera usted necesaria en los perfiles que dictan las capacitaciones?

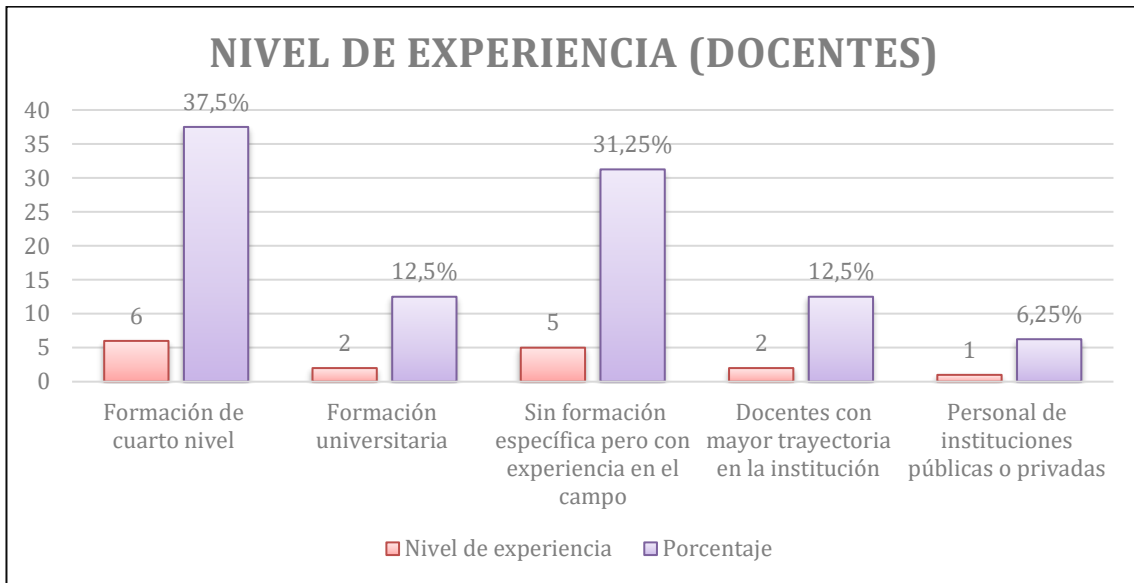


Figura 19: Nivel de Experiencia (Docentes)

Los datos muestran una diversidad de perfiles entre los docentes encuestados, lo que sugiere una variabilidad en su preparación y experiencia profesional. Un 37,5% (6 docentes) poseen una sólida formación de cuarto nivel, mientras que un 31,25% (5 docentes) cuentan con experiencia en el campo, aunque sin una formación específica. Además, un 12,5% (2 docentes) tienen formación universitaria, otro 12,5% (2 docentes) tienen una trayectoria más extensa en la institución, y un 6,25% (1 docente) proviene del personal de instituciones públicas o privadas. Esta diversidad de perfiles destaca la importancia de considerar tanto la formación académica como la experiencia práctica al diseñar programas de capacitación para mejorar la preparación y competencias profesionales de los docentes.

Pregunta 10: ¿Por qué razones asumiría un cargo directivo?

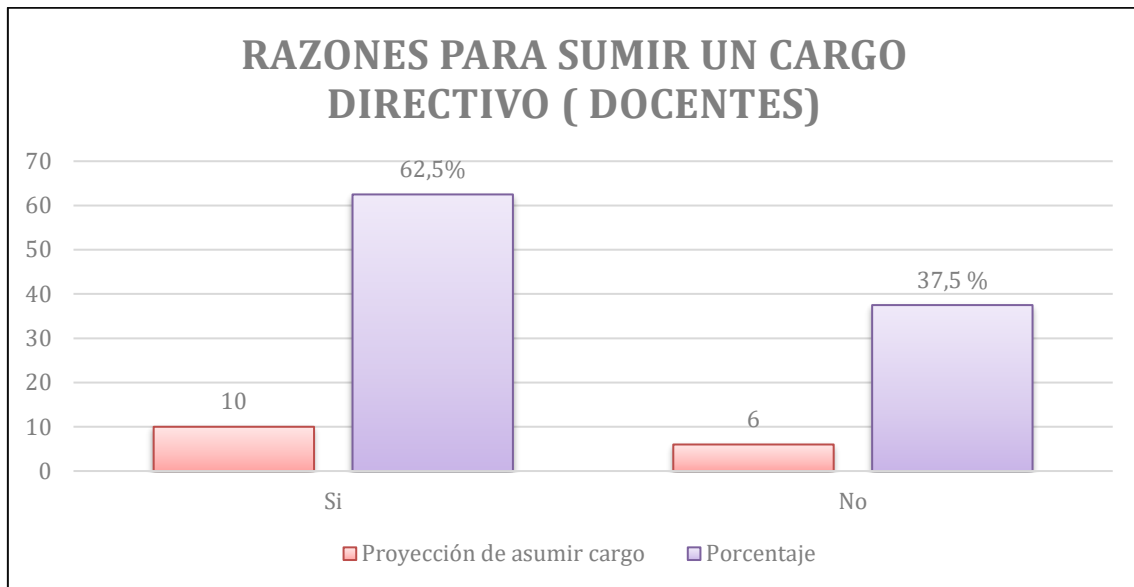


Figura 20: Razones para asumir un Cargo Directivo (Docentes)

Los datos muestran un claro interés por parte de los docentes en asumir cargos directivos, con un 62,5% (10 docentes) expresando aspiraciones afirmativas relacionadas con mejorar sus ingresos, ascender profesionalmente, aportar al modelo educativo actual, demostrar habilidades técnicas y de liderazgo, o por otras razones no especificadas. Este enfoque refleja una motivación significativa por buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo en sus carreras, sugiriendo una predisposición hacia los roles directivos. Al considerar su proximidad al puesto actual y su formación, se destaca la importancia del ámbito económico y del escalamiento profesional en esta preferencia. Por lo tanto, estos hallazgos resaltan la necesidad de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y recompensas económicas adecuadas para atraer y retener talento docente con potencial de liderazgo, contribuyendo así a la mejora continua del sistema educativo.

6.3. Resultados de Entrevista Dirigida a Directivos.

El proceso de análisis de la entrevista a directivos se resume en respuestas afines y se presenta en cada pregunta elaborada:

Pregunta 1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo en educación se define como la capacidad de inspirar, guiar y motivar a estudiantes, maestros y personal administrativo hacia metas comunes. Implica también fomentar la participación, el crecimiento y la colaboración dentro de la comunidad educativa. Además, implica compromiso con la mejora continua, la equidad y la innovación pedagógica. Un líder educativo debe demostrar empatía, comunicación efectiva y promover un entorno inclusivo. Asimismo, implica influir en el sistema educativo, promover el cambio y la mejora de procesos. El liderazgo educativo también abarca la toma de decisiones, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo. Finalmente, se destaca la importancia de establecer metas claras, proporcionar retroalimentación y promover el desarrollo integral de los estudiantes.

Pregunta 2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Diversas opiniones resaltan la necesidad de formación en liderazgo, habilidades comunicativas, trabajo en equipo y desarrollo personal/profesional en la institución educativa. Se sugiere la especialización en áreas como gestión del talento humano, administración escolar y tecnología educativa. La importancia de competencias directivas, pedagógicas y financieras es reconocida, así como la formación continua en planificación estratégica y evaluación institucional. Se aboga por una formación integral que incluya liderazgo ético, inclusión educativa y gestión de calidad. Además, se destaca la relevancia del coaching educativo, liderazgo distribuido y evaluación del desempeño. Se enfatiza la necesidad de conocimientos en legislación educativa, liderazgo pedagógico y habilidades emocionales para mejorar el bienestar personal y profesional del personal docente.

Pregunta 3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Las competencias directivas son vitales para enfrentar desafíos y mejorar la calidad del liderazgo en instituciones educativas, permitiendo la toma de decisiones estratégicas y el establecimiento de metas claras. Capacitan a los docentes para liderar iniciativas que promuevan la equidad, la inclusión y el desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos para enfrentar desafíos del siglo XXI como la educación a distancia y el aprendizaje híbrido. Además, contribuyen a la creación de entornos de aprendizaje innovadores y estimulantes, promoviendo una cultura de mejora continua y autonomía en la toma de decisiones. Fortalecen la capacidad de adaptación a cambios sociales, tecnológicos y educativos, y preparan al personal docente para asumir roles de liderazgo en proyectos de mejora educativa, promoviendo su crecimiento profesional y compromiso con el trabajo.

Pregunta 4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Las competencias directivas identificadas incluyen habilidades de comunicación efectiva, liderazgo de equipos multidisciplinarios y la implementación de programas integrales para abordar necesidades individuales. Se destaca la importancia de la gestión del aula y del tiempo para crear entornos motivadores y estructurados, así como la autoevaluación y el desarrollo profesional para mejorar la enseñanza y el liderazgo. Controlar las emociones y promover el juego y el aprendizaje activo también son habilidades esenciales. Adaptarse a la diversidad, observar y evaluar el progreso de los estudiantes, así como pensar creativamente para resolver desafíos, son competencias prioritarias. También se menciona la colaboración con la comunidad, la gestión eficiente del tiempo y recursos, el diseño de actividades estimulantes y la comprensión de las necesidades emocionales y sociales de los estudiantes. La habilidad de comunicarse efectivamente para fomentar la interacción completa el conjunto de competencias destacadas.

Pregunta 5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

La responsabilidad del desarrollo profesional y personal de los docentes varía según diferentes perspectivas. Algunos mencionan a los directivos actuales, supervisores

académicos y coordinadores de programas, mientras que otros destacan a líderes y mentores actuales, organismos de gobierno, instituciones educativas, universidades y facultades de educación. También se mencionan a los propios centros educativos, asociaciones de docentes, instituciones de educación superior, departamentos de educación a nivel gubernamental, programas de intercambio y colaboración, ONGs y fundaciones orientadas a la educación, colegios profesionales, empresas y organizaciones del sector privado, padres de familia y la comunidad, redes profesionales y plataformas en línea, y finalmente, al sistema educativo en su conjunto.

Pregunta 6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

Las opiniones divergen respecto a la preferencia entre formación formal y autoaprendizaje, con algunos destacando la flexibilidad y autonomía del autoaprendizaje, mientras que otros valoran las bases sólidas proporcionadas por la formación formal. Se reconoce la importancia de adaptar el método de aprendizaje a las necesidades e intereses individuales, y se sugiere que ambas modalidades son complementarias y efectivas. La motivación y el compromiso del individuo son clave para el éxito en ambas formas de formación. La combinación de ambos enfoques es vista como una opción viable para alcanzar resultados significativos. El contexto y las circunstancias particulares también influyen en la elección entre formación formal y autoaprendizaje, y se reconoce que cada uno tiene sus propias características y beneficios.

Pregunta 7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

Las opiniones coinciden en destacar las dificultades asociadas con el papel de liderazgo educativo, incluyendo la tensión entre responsabilidades administrativas y de enseñanza, la falta de reconocimiento y apoyo institucional, la resistencia al cambio y la falta de formación y apoyo en liderazgo. Se mencionan también la presión y expectativas externas, la dificultad para encontrar un equilibrio entre responsabilidades administrativas y la enseñanza en el aula, así como la falta de claridad en roles y responsabilidades. Además, se apunta a la necesidad de adquirir nuevas habilidades y competencias, y se destaca la importancia del apoyo emocional y social para los docentes que asumen roles de liderazgo.

Pregunta 8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

La formación en habilidades directivas entre los docentes fortalece el liderazgo distribuido en la escuela y permite identificar áreas de oportunidad, desarrollar planes de acción efectivos y movilizar recursos para implementar cambios. Estos docentes pueden inspirar y motivar a colegas, estudiantes y personal, generar acciones beneficiosas para la comunidad escolar y promover una buena cultura escolar. Además, contribuyen a la implementación efectiva de políticas educativas, toman decisiones estratégicas informadas y lideran la mejora continua de la calidad educativa. Su formación en competencias directivas les dota de habilidades en comunicación efectiva, gestión del tiempo y resolución de problemas, lo que les permite liderar cambios e integrar a la comunidad educativa. Esto fortalece la relación entre la institución educativa y la comunidad, contribuye a la creación de un entorno inclusivo y equitativo, y mejora la capacidad de la institución para adaptarse a cambios y cumplir con estándares regulatorios.

Pregunta 9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Las opiniones convergen en la importancia de generar espacios prácticos y experiencias de aprendizaje para el desarrollo del liderazgo educativo. Se destaca la necesidad de programas de mentoría y tutoría, así como talleres prácticos y seminarios. La reflexión sobre la práctica, la integración de módulos específicos en programas de formación, y el acceso a recursos y materiales de lectura son también puntos clave. Se mencionan estrategias como la colaboración con otras instituciones, la participación en proyectos de investigación y desarrollo, la organización de conferencias inspiradoras, y la creación de grupos de estudio en línea. Además, se resalta la importancia de promover la participación en programas de intercambio, el desarrollo profesional continuo y la reflexión personal a través de espacios de autoevaluación. Por último, se sugiere establecer sistemas de reconocimiento y recompensa, así como programas de mentoría con docentes experimentados en liderazgo educativo

Pregunta 10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Los programas de formación docente deben ofrecer experiencias prácticas en liderazgo educativo a través de pasantías, prácticas en el campo y proyectos de investigación. Además, se debe fomentar el desarrollo del liderazgo distribuido, reconociendo que puede surgir en todos los niveles de la organización. Es crucial integrar a los estudiantes directamente en la gestión escolar y administrativa, así como involucrarlos en el diseño y ejecución de prácticas educativas efectivas. Se sugiere la integración de asignaturas específicas alineadas al liderazgo educativo, el fomento del aprendizaje basado en proyectos, la implementación de prácticas de enseñanza colaborativa y la evaluación formativa.

La incorporación de tecnologías educativas innovadoras, prácticas preprofesionales, investigación y análisis crítico también son aspectos destacados. Es importante promover el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, negociación y trabajo en equipo, así como la reflexión, autoevaluación y aprendizaje desde la experiencia. Se sugiere ofrecer oportunidades de formación en liderazgo transformacional, ético y culturalmente sensible, programas de tutoría y asesoramiento académico personalizado, y participación en actividades de servicio comunitario y liderazgo cívico.

7. Discusión

En el presente apartado se procede a presentar la discusión de los resultados previos, considerando los objetivos de estudio y la información recopilada previamente, en tanto, en primera instancia se precisa de la evaluación del nivel de competencias directivas adquiridas por los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja durante su formación profesional, quienes demuestran que conocen sobre las competencias directivas, sus proyecciones y cómo se adquieren en el tiempo. Como punto de partida se atiende a un primer escenario en el que se reconoce la importancia de una formación universitaria para llegar a ser directivo, argumento que se ratifica desde la respuesta de docentes y estudiantes, además de denotar que los perfiles que logran llegar a estos cargos deben estar preparados de manera transversal, es decir que deben tener las habilidades necesarias para responder a las funciones que esto implica, mismas que se desglosan en planificación, liderazgo, control, evaluación, manejo de emociones, trabajo en equipo, entre otros; por lo tanto de las entrevistas varios aportes no solo sugieren la formación pedagógica, y más bien precisan de aspectos orientados a la gestión de equipos, a la misma planificación, al manejo de recursos y talento humano, entre otras.

En contraste con lo mencionado, el estudio de Muñoz y Román (2021) señala que precisamente quien ejerce un cargo directivo “tiene que ser un profesional, además de desarrollar habilidades específicas del ejercicio, considerando que la dirección es una actividad con la suficiente entidad propia como para ser reconocida como profesión” (p. 6). A esto se suma lo señalado por Arévalo (2022) que afirma que para la asignación y ejecución de un cargo directivo es requerido la formación y desarrollo del personal, en tanto estos perfiles cuenten con formación precisamente directiva y con ello experiencia en la gestión de instituciones, para guiar de forma adecuada los procedimientos e involucrar a los autores correspondientes.

En cuanto a un primer objetivo específico orientado a la identificación de las áreas de competencias directivas que requieran mayor atención y mejora en el currículo de formación de la carrera de Educación Inicial, se valida como punto de partida el reconocer que este tipo de contenidos se incluya en la malla curricular y con ello la incidencia e este y cómo influye en el estudiante. Es por ello que, tanto docentes como estudiantes reconocen como muy importante su inclusión; así también y en contraste con la identificación de las habilidades se reconoce desde los docentes que, si existe una preparación, visible tanto por la participación en actividades de formación, como en el

tipo de programas de formación, cuya mayoría sucede desde capacitaciones en el mismo trabajo y en la misma institución educativa. Como aspectos a fortalecer y considerando la interrogante asociada a las habilidades se evidencia que los participantes reconocen como poco o nada necesarias las habilidades en trabajo en equipo y la toma de decisiones, aspectos que deben fortalecerse para lograr una adecuada planificación y organización.

A esto se suma lo señalado por los directivos a través de las entrevistas, quienes reconocer necesaria la implementación de una serie de acciones y estrategias en la malla curricular, principalmente orientadas al trabajo en equipo, espacios para compartir experiencias y mentorías que permitan fortalecer este perfil y su formación integral.

Como aporte a este ámbito, Baldeón y Baldeón (2023) afirman que las competencias directivas son de gran relevancia, en tanto se forman líderes pedagógicos, que son “figuras fundamentales en los procesos de gestión y con ello la conducción institucional que involucre a los diferentes actores del sistema educativo. Así también lo planteado por Valverde et al. (2022) que afirman que las competencias directivas “son fundamentales para el progreso de la institución educativa” (p. 4748). Se valida la importancia de una formación previa que permita a los directivos disponer de actitudes y destrezas que permitan la resolución de problemas, el trabajo colaborativo y el liderazgo. Estas son competencias que se deben trabajar en el tiempo, considerando los escenarios de formación a nivel de instrucción superior.

En cuanto a otros parámetros de estudio se refiere a la aplicación práctica de las competencias directivas, asumiendo los espacios de formación orientados a este ámbito, el tipo de perfiles y su preparación para dotar de los suficientes conocimientos a quienes más adelante ocuparán un cargo directivo y con ello la orientación de los procesos de forma adecuada. Esto es visible en los resultados frente a la selección de los perfiles principalmente direccionados al ámbito nacional e internacional, la valoración de temáticas como satisfactoria y el impacto que estas tienen en el docente que decide implementarlas para su desarrollo.

Como aporte en este ámbito se suma lo planteado por Elizondo (2011), quien refiere que el perfil de dirección “debe basarse en competencias” (p. 207), lo que implica ir más allá del conocimiento, para dar paso a un modelo de continua capacitación, tanto a nivel profesional como en su desarrollo personal. Se precisa de “áreas de dominio, habilidades y hábitos, constituyendo el perfil integral” (p. 207). Así también se incluye lo planteado por León et al. (2022) quienes señalan que existe una estrecha relación entre las competencias directivas y el desarrollo de habilidades productivas, en tanto estas

complementan a la primera y posibilitan que las funciones se cumplan con mayor precisión. Se destaca principalmente aspectos como la comunicación y el liderazgo, siendo claves para la orientación y consolidación de equipos.

Así también se ha identificado las dificultades que puede representar llevar adelante un cargo directivo, reconociéndose principalmente que podría complicarse desempeñarse desde el ámbito pedagógico y compartirlo con un ámbito administrativo, a lo que se sumaría la falta de apoyo institucional para avanzar con la formación, así como la falta de tiempo para la misma planificación y el desarrollo profesional; por lo que se reconoce también la necesidad e importancia de contar con el soporte de la misma institución educativa, de los gremios profesionales, de la redes profesionales, y de la comunidad, en tanto se resalta la incidencia de este tipo de perfiles que aportan con el desarrollo educativo, la implementación de mejoras en los modelos actuales y como entes propositivos de nuevas líneas estratégicas, de recursos y oportunidades para mejorar la educación.

Estudios como el de Fernández y Hernández (2013), en contraste con lo presentado señalan precisamente que los docentes muestran su motivación por un cargo directivo, en cuanto a través de este pueden estimular al equipo, reconocer sus capacidades e incluso llegar a premiar el esfuerzo de otros, con quienes precisamente se contribuye a la solidez de un espacio de trabajo. Otros aportes como el de Castillo y Racero (2022) plantean la premisa “un buen profesor no tiene por qué ser un buen directivo, ni una dirección puede convertirse en un cargo similar al de un político” (p. 105), con lo cual se valida la importancia de la formación en estos ámbitos y la necesidad de mirar estos espacios como una oportunidad de crecimiento, de demostrar capacidades y destrezas en beneficio del sector educativo.

En el ámbito de la Educación Inicial se reconoce como fundamental contar con docentes formados y direccionados hacia las competencias directivas, en tanto estos puedan implementar modelos adecuados de gestión y administración, a más de reconocer que puedan llevar adelante un sistema de formación con los grupos base de la sociedad, es decir los niños, en quienes se identifica como necesario contar con habilidades y competencias orientadas a la comunicación efectiva, el manejo emocional, el acompañamiento permanente, la identificación de sus necesidades y el fortalecimiento de su formación, a partir de la innovación tecnológica y herramientas que abonen con su desarrollo integral.

8. Conclusiones

Los estudiantes de Educación Inicial de la UNL (Universidad Nacional de Loja) reconocen de la importancia de las competencias directivas, además de mantener acercamientos con espacios de formación orientados a estos ámbitos, principalmente aquellos generados por la institución y otros contextos cercanos en los cuales se tiene acceso a este tipo de formación.

Se reconoce de la importancia de contar con aspectos alineados a las competencias directivas en la malla curricular, de tal manera que los futuros profesionales conozcan aquellas habilidades necesarias para determinar perfiles adecuados que más adelante ocuparán este tipo de espacios y administrarán los procesos de gestión y dirección en el ámbito educativo. Se validan la incidencia principalmente de habilidades que van más allá de lo profesional al desarrollo profesional como lo que se contribuye al alcance de estas competencias.

La aplicación del cuestionario permite evidenciar el nivel de conocimiento de las competencias directivas desde los estudiantes, quienes conocen precisamente sobre las temáticas, además de identificar escenarios de capacitación, las oportunidades disponibles, las temáticas de incidencia y la relevancia de los perfiles que se utilice, de tal manera que incluso sea posible la identificación y construcción de una propuesta que responda a consolidar el perfil directivo.

La aplicación práctica de competencias directivas es visible en el reconocimiento de las habilidades correspondientes, de las que se destacan el liderazgo, la comunicación efectiva y asertiva, así como la planificación y organización, además del reconocimiento de las oportunidades desde la competencia directiva, sea para mejorar los ingresos económico o para escalar a nivel profesional.

9. Recomendaciones

Se recomienda que la Universidad Nacional de Loja (UNL) continúe con el fortalecimiento y expansión de los espacios de formación orientados a las competencias directivas para los estudiantes de Educación Inicial, mismos que podrían considerar la creación de más cursos, talleres o actividades extracurriculares que aborden específicamente el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión en el ámbito educativo.

Considerar la integración de aspectos vinculados con las competencias directivas dentro de la malla curricular de las carreras, considerando que es esencial que los futuros profesionales estén expuestos desde el inicio de su formación a las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar roles de liderazgo y gestión en el ámbito educativo.

Se recomienda diseñar programas de capacitación que aborden las áreas identificadas como relevantes por los estudiantes y que requieran reforzar. Estos programas podrían incluir espacios de formación enfocados en el desarrollo de habilidades directivas, liderazgo efectivo, gestión del cambio, entre otros temas pertinentes y alineados a las habilidades destacadas.

Se sugiere fomentar la participación en actividades extra-clase, que permitan a los estudiantes poner en práctica y seguir desarrollando sus habilidades directivas, de tal manera que puedan incluir la organización de eventos, la participación en clubes estudiantiles o la colaboración en proyectos comunitarios donde puedan ejercer roles de liderazgo y gestionar proyectos de manera efectiva.

10. Bibliografía

- Arévalo, J. (2022). La formación de directivos universitarios. *Revista Conrado*, 18(84), 235-242. <https://bit.ly/48C6Emr>
- Bagur-Pons, S., Rosselló-Ramon, M., Paz-Lourido, B., & Verger, S. (2021). El enfoque integrador de la metodología mixta en la investigación educativa. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 27(1). <https://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.21053>
- Baldeón, Y., & Baldeón, Z. (2023). Competencias directivas y gestión escolar en la educación básica regular. *Revista científica digital de educación. Eduser*, 10(2), 14-24. <https://doi.org/10.18050/eduser.v10n2a2>
- Balduzzi, E. (2015). Liderazgo educativo del profesor en el aula y la personalización educativa. *Revista Española de Pedagogía*, LXXIII (260), 141-155. <https://bit.ly/46mqPUI>
- Barba, L., & Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. *Revista Educare*, 25(1). <https://bit.ly/3ZMc3ER>
- Bonilla-Murillo, E., & Solís-Herebía, V. (2020). El liderazgo docente: ¿Por qué es importante para el desarrollo de los estudiantes? *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(9). <https://bit.ly/3PS0Cry>
- Camacho, B. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. <https://bit.ly/46hGll1>
- Camarero, M. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona [Tesis doctoral, Universitat Rovira I Virgili]*. <https://bit.ly/46Dnkcw>
- Carbonell, A. (2018). Propuesta de métodos de enseñanza para el desarrollo de competencias en directivos de las Instituciones de Educación Superior. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 6(2), 138-148. <https://bit.ly/3RsLL6v>

- Castaño, A., & García-Izquierdo, A. (2019). La formación en competencias como estrategia para mejorar la dirección pública. *Aula Abierta*, 48(4), 393-406. <https://doi.org/10.17811/rifie.48.4.2019.393-406>
- Castillo, M., & Racero, F. (2022). La dirección escolar. Análisis desde el nuevo enfoque de la reforma de la ley de educación. *Edetania*, 62, 91-110. https://doi.org/10.46583/edetania_2022.62.1088
- Cesim, M. (2020). Formación profesional docente: su relación con el ascenso a cargos directivos en Escuelas Técnicas de Santa Fe” [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Litoral]. <https://bit.ly/3Q2B5Mp>
- Condori, J. (2021). Las competencias del directivo en la gestión educativa del siglo XXI. <https://bit.ly/3Nvzv44>
- Conislla, M., Flores, J., & Sánchez, D. (2023). Competencia directiva y gestión escolar en la IE. *Revista Gobernanza*, 6(22), 221-245. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.253>
- Del Salto, V., Fernández, A., & Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 3(1), 257-271. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.287>
- Díaz, E., & Díaz, K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y sociedad*, 33. <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Díaz, R., Velázquez, T., & Sarría, T. (2020). La dimensión didáctica del proceso de preparación y superación de directivos: los métodos y las formas. *Revista Conrado*, 16(74), 364-369. <https://bit.ly/455WWai>
- Eliozondo, L. (2011). Competencias que debe tener un director académico universitario para la educación superior basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1), 205-218. <https://bit.ly/3V1Ojw6>

- Espiche, S. (2022). Competencias digitales y liderazgo directivo. *Hacedor AIAPÆC*, 6(2), 79-95. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2253>
- Espinel, A. (2022). El liderazgo: su influencia y relación con el desarrollo de planes de formación de las organizaciones [Tesis de grado, Fundación Universidad de América]. <https://bit.ly/3LIO5Ej>
- Espinoza-Freire, E. (2022). La formación de profesores de educación básica. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(2), 153-163. <https://doi.org/10.51247/st.v5i1.196>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: D&E*, XI(3), 62-79. <https://bit.ly/3PTAiO3>
- Fernández, J., & Hernández, A. (2013). Liderazgo directivo e inclusión educativa Estudio de casos. *Perfiles educativos*, 142. <https://bit.ly/3TjvCCJ>
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(8). <https://bit.ly/46gF9OZ>
- Fraile, M. (2020). La formación en habilidades directivas: Universidad versus Empresas [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. <https://bit.ly/3ROmoh3>
- Gonzaga, G. (2015). El perfil del liderazgo del director en la organización escolar de la Institución Educativa N°15513 "Nuestra Señora de Guadalupe" Talara [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. <https://bit.ly/3RCt42c>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, B. (2017). Desarrollo de competencias gerenciales en los docentes de la Licenciatura en Administración de Empresas de UNEDL. *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.305>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta. Mc Graw Hill. <https://bit.ly/48GS1j6>
- Jiménez, L., Bethelmy, L., Crespo, M., Santamaría, V., Outram, S., Ramírez, J., & Pitkin, M. (2021). Competencias directivas factor clave de éxito en las IES. Universidad Veracruzana. <https://bit.ly/3GM04yi>
- Jiménez-Vivas, A., Garay, S., & Parraguez-Núñez, P. (2023). Diagnóstico de las competencias de liderazgo escolar en directivos salesianos. *Alteridad*, 18(2), 222-233. <https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.06>
- León, J., León, D., Otero, J., & Otero, J. (2022). Competencias directivas para mejorar las habilidades productivas en tiempos de pandemia COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26). <https://bit.ly/49V7bAP>
- Manríquez, K., & Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 46(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- Ministerio de Educación. (2017). Ley Orgánica de Educación Intercultural. <https://bit.ly/3PTZdki>
- Moreno, E., Cuesta, O., & Gómez, F. (2022). Análisis de las tendencias temáticas y propósitos de formación de los programas ofrecidos para directivos docentes en Colombia. *Zona Próxima*, 37, 80-98. <https://bit.ly/3LEofBv>
- Muñoz, L., & Román, E. (2021). Estado de formación y desarrollo en gestión educativa de los directores escolares. Caso de estudio distrito de educación Manta. Areté. *Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 8(15), 35-59. <https://doi.org/10.55560/ARETE.2022.15.8.2>
- Navarro, J. A., & Navarro-Montaña, M. (2023). Retos y desafíos para la formación docente en clave de inclusión. *Alteridad*, 18(2), 248-263. <https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.08>

- Osorio-González, R., & Castro-Ricalde, D. (2021). Aproximaciones a una metodología mixta. *RUA NOVA*, 13(22). <http://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.4>
- Padilla, D. (2023). El liderazgo docente en la Unidad Educativa Particular “Santiago de Compostela” [Tesis de posgrado, Universidad del Azuay]. <https://bit.ly/463kpKh>
- Pardo, M., & Godoy, F. (2021). Marcos de competencias profesionales para docentes de la primera infancia. Estudio exploratorio de cinco países de América Latina. *El Diálogo*. <https://bit.ly/3Llu5Si>
- Parra, R., & Ruiz, C. (2020). Formación para el liderazgo escolar: Impacto del Plan de formación de directores en Chile. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(2), 204-233. <http://doi.org/10.17583/ijelm.2020.4730>
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Revista Conrado*, 15(70), 455-459. <https://bit.ly/3oQdyUa>
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar*. OCDE. <https://bit.ly/3ZAtoQL>
- Ramos, Y. (2022). Competencias Directivas más valoradas en directores de Instituciones de Educación Pública, Lima 2021. Working papers de los programas asociados a la Facultad: Sociedad, cultura y creatividad, 1(1). <https://bit.ly/3v0iiJA>
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 25 de septiembre de 2023, de <https://bit.ly/3Q2Nz6P>
- Riascos-Hinestroza, L., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243-264. <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>
- Rodríguez, E. (2018). La profesionalización de la función directiva en Ecuador: bases para un diseño de programa de formación. En *Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: La formación y superación del*

docente:" desafíos para el cambio de la educación en el siglo XXI" (pp. 442-451). Instituto Superior Tecnológico Bolivariano. <https://bit.ly/3th5GwI>

Rodríguez, Y., & Díaz, E. (2020). La formación docente desde un enfoque de competencias profesionales en el nivel medio superior. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 270-274. <https://bit.ly/3RBsPEr>

Salazar-Escorcía, L. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(6). <https://doi.org/10.35381/cm.v6i11.327>

Salazar-Gómez, E., & Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Espacios*, 39(53). <https://bit.ly/48DludC>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez, M., Torres, R., & Martínez, G. (2023). ¿Qué es la formación docente y cuál es su importancia para las universidades? En M. Sánchez, A. Martínez, R. Torres (Eds.), *Formación docente en las universidades* (pp. 563-575). Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia. <https://bit.ly/3PUHt8F>

Sánchez, M., & Steinert, Y. (2023). La formación docente en educación superior: ¿quo vadis? En M. Sánchez, A. Martínez, R. Torres (Eds.), *Formación docente en las universidades* (pp. 563-575). Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia. <https://bit.ly/3PUHt8F>

Sandoval-Estupiñán, L., Pineda-Baéz, C., Bernal-Luque, R., & Quiroga, C. (2020). Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 117-126. <http://doi.org/10.5209/rced.61919>

- Santisteban, C. (2021). El liderazgo docente en el marco de la emergencia sanitaria. *Ciencia Latina*, 5(5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.855
- Saullo, M. (2018). La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión [Tesis de posgrado, Universidad Austral]. <https://bit.ly/3PzGA3I>
- Tobar, J., Rodríguez, C., & Garcés, E. (2023). La formación de los docentes para la enseñanza de la industria 4.0 en la educación superior. *RECIAMUC*, 7(2), 180-194. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(2\).abril.2023.180-194](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(2).abril.2023.180-194)
- Torres, R., & Lozano, D. (2019). La formación de docentes en América Latina: perspectivas, enfoques y concepciones críticas. CLACSO. <https://bit.ly/3EU4x0K>
- Ugalde, M., & Canales, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, XI (1). <https://bit.ly/3tbk89J>
- Ulloa, J., & Rodríguez, S. (2014). Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela. RIL Editores. <https://bit.ly/48v6uOP>
- Valverde, E., Cardoso, F., Rodríguez, Miranda, E., & Contreras, R. (2022). Competencias directivas para el monitoreo y acompañamiento pedagógico: en los docentes de las instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3777
- Vargas, A., & García, P. (2017). Competencias directivas, un reto para la educación superior. *Revista Academia y Virtualidad*, 10(1), 11-22. <http://dx.doi.org/10.18359/ravi.2088>
- Vargas, I. (2015). Análisis de la formación profesional de los directores graduados y las directoras graduadas de la carrera de administración educativa del CIDE-UNA. *Calidad en la Educación Superior*, 6(1), 174-212. <https://bit.ly/459NF0N>
- Weinstein, J. Beca, C., & Muñoz, G. (2020). Carrera directiva: una herramienta decisiva para el liderazgo en escuelas y liceos. En *Horizontes y propuestas para transformar el sistema educativo chileno* (pp. 256-277). Ediciones Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://bit.ly/3F1YF5K>

Yanez, D. (2020). Método descriptivo: características, etapas y ejemplos.
<https://bit.ly/45mdTgy>

11. Anexos

Anexo 1. Diseño de encuesta para Estudiantes.

Instrucciones: Este cuestionario tiene como objetivo evaluar la formación y preparación de los estudiantes para asumir cargos directivos en instituciones educativas. Por favor, responda las siguientes preguntas de acuerdo con su experiencia y perspectiva.

Sección 1: Información Demográfica

Edad: _____ años

Género: () Masculino () Femenino () Otro (Especificar: _____)

Experiencia Docente: _____ años

Nivel Educativo Actual: () Educación Inicial () Educación Primaria () Educación Secundaria () Educación Superior () Otro (Especificar: _____)

- 1. ¿Cuál es la formación académica que usted considera necesaria para ser directivo de una institución educativa?**
 - a. Universidad
 - b. Autoformación
 - c. Institutos Tecnológicos
 - d. Capacitaciones y talleres
 - e. Otros.

- 2. ¿Ha tenido la oportunidad de participar en actividades prácticas relacionadas con competencias directivas durante tu formación?**
 - a. Sí, muchas veces
 - b. Sí, algunas veces
 - c. No, rara vez
 - d. No, nunca
 - e. No tengo formación en competencias directiva.

- 3. ¿Considera usted que la formación en competencias directivas debe incluirse en la malla curricular de estudio?**
 - a. Muy importante
 - b. Importante
 - c. Neutral
 - d. Poco importante
 - e. Nada importante

- 4. ¿Se siente preparado/a para asumir cargos directivos y liderar grupos de trabajo?**
 - a. Muy preparado/ay seguro/a de mis habilidades de liderazgo
 - b. Preparado/a en cierta medida, pero con algunas áreas de mejora identificadas.
 - c. Neutral, siento que tengo potencial, pero necesito más experiencia o capacitación.
 - d. Poco preparado/a, reconozco la necesidad de un desarrollo significativo en mis habilidades de liderazgo.
 - e. No me siento preparado para liderar una institución educativa.

- 5. ¿Considera necesaria la habilidad del liderazgo en el ámbito de competencias directivas?**
- Liderazgo
 - Toma de decisiones
 - Comunicación efectiva
 - Trabajo en equipo
 - Planificación y organización
- 6. ¿En qué tipo de capacitaciones ha tenido la oportunidad de participar?**
- Capacitaciones de trabajo
 - Encuentros informales
 - Capacitaciones de habilidades técnicas y blandas
 - Capacitaciones de inducción.
 - Propuestas por instituciones públicas
- 7. ¿Cómo ha influido la capacitación en competencias directivas en su capacidad para tomar decisiones efectivas en el rol que desempeña?**
- Alta influencia
 - Influencia media
 - Poca influencia
 - Sin influencia
 - No ha participado de capacitaciones al respecto.
- 8. ¿Qué tipo de perfiles (capacitadores) deben incluirse en los procesos de formación?**
- Nacionales
 - Locales
 - Internacionales
 - Docentes de la propia institución
 - Otros
- 9. ¿Qué nivel de experiencia considera usted necesaria en los perfiles que dictan las capacitaciones?**
- Formación de cuarto nivel
 - Formación universitaria
 - Sin formación específica, pero con experiencia en el campo
 - Docentes con mayor trayectoria en la institución
 - Personal de instituciones públicas o privadas.
- 10. ¿Por qué razones asumiría un cargo directivo?**
- Escalamiento profesional
 - Mejorar los ingresos económicos
 - Aportar con el modelo educativo actual
 - Demstrar habilidades técnicas, cognitivas y de liderazgo
 - Otros.

Anexo 2. Diseño de encuesta para Docentes.

Instrucciones: Este cuestionario tiene como objetivo evaluar la formación y preparación de docentes para asumir cargos directivos en instituciones educativas. Por favor, responda las siguientes preguntas de acuerdo con su experiencia y perspectiva.

Sección 2: Información Demográfica

Edad: _____ años

Género: Masculino Femenino Otro (Especificar: _____)

Experiencia Docente: _____ años

Nivel Educativo Actual: Educación Inicial Educación Primaria Educación Secundaria Educación Superior Otro (Especificar: _____)

1. ¿Cuál es la formación académica que usted considera necesaria para ser directivo de una institución educativa?

- a. Universidad
- b. Autoformación
- c. Institutos Tecnológicos
- d. Capacitaciones y talleres
- e. Otros.

2. ¿Ha tenido la oportunidad de participar en actividades prácticas relacionadas con competencias directivas durante tu formación?

- a. Sí, muchas veces
- b. Sí, algunas veces
- c. No, rara vez
- d. No, nunca
- e. No tengo formación en competencias directiva.

3. ¿Considera usted que la formación en competencias directivas debe incluirse en la malla curricular de estudio?

- a. Muy importante
- b. Importante
- c. Neutral
- d. Poco importante
- e. Nada importante

4. ¿Se siente preparado/a para asumir cargos directivos y liderar grupos de trabajo?

- a. Muy preparado/ay seguro/a de mis habilidades de liderazgo
- b. Preparado/a en cierta medida, pero con algunas áreas de mejora identificadas.
- c. Neutral, siento que tengo potencial, pero necesito más experiencia o capacitación.
- d. Poco preparado/a, reconozco la necesidad de un desarrollo significativo en mis habilidades de liderazgo.
- e. No me siento preparado para liderar una institución educativa.

5. ¿Considera necesaria la habilidad del liderazgo en el ámbito de competencias directivas?

- a. Liderazgo
- b. Toma de decisiones
- c. Comunicación efectiva
- d. Trabajo en equipo
- e. Planificación y organización

6. ¿En qué tipo de capacitaciones ha tenido la oportunidad de participar?

- a. Capacitaciones de trabajo
- b. Encuentros informales
- c. Capacitaciones de habilidades técnicas y blandas
- d. Capacitaciones de inducción.
- e. Propuestas por instituciones públicas

7. ¿Cómo ha influido la capacitación en competencias directivas en su capacidad para tomar decisiones efectivas en el rol que desempeña?

- a. Alta influencia
- b. Influencia media
- c. Poca influencia
- d. Sin influencia
- e. No ha participado de capacitaciones al respecto.

8. ¿Qué tipo de perfiles (capacitadores) deben incluirse en los procesos de formación?

- a. Nacionales
- b. Locales
- c. Internacionales
- d. Docentes de la propia institución
- e. Otros

9. ¿Qué nivel de experiencia considera usted necesaria en los perfiles que dictan las capacitaciones?

- a. Formación de cuarto nivel
- b. Formación universitaria
- c. Sin formación específica, pero con experiencia en el campo
- d. Docentes con mayor trayectoria en la institución
- e. Personal de instituciones públicas o privadas.

10. ¿Por qué razones asumiría un cargo directivo?

- a. Escalamiento profesional
- b. Mejorar los ingresos económicos
- c. Aportar con el modelo educativo actual
- d. Demostrar habilidades técnicas, cognitivas y de liderazgo
- e. Otros.

Anexo 3. Diseño de entrevista a Directivos

- 1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?**
- 2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?**
- 3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?**
- 4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?**
- 5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?**
- 6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?**
- 7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?**
- 8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?**
- 9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?**
- 10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?**

Anexo 4. Transcripción de entrevistas

Entrevista S1

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo en el ámbito educativo es la habilidad de un individuo para influir positivamente en otros miembros de la comunidad educativa, con el propósito de impulsar el progreso y el desarrollo tanto académico como personal. Un líder educativo eficaz no solo se concentra en la gestión administrativa de una institución educativa, sino que también busca inspirar y empoderar a maestros, estudiantes y personal administrativo para alcanzar sus metas y potencialidades máximas.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación necesaria para adquirir competencias directivas desde el ámbito docente abarca una combinación de conocimientos teóricos y habilidades prácticas. En primer lugar, es fundamental que los docentes adquieran una comprensión sólida de los principios de liderazgo, gestión y administración educativa a través de cursos especializados o programas de posgrado en liderazgo educativo. Estos programas suelen cubrir temas como la toma de decisiones estratégicas, la gestión del cambio, la resolución de conflictos y el desarrollo de equipos.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

La importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente radica en la necesidad de preparar a los educadores para desempeñar roles de liderazgo efectivos dentro de las instituciones educativas. Los docentes no solo cumplen un papel fundamental en la enseñanza y el aprendizaje, sino que también tienen la oportunidad de influir en la dirección y el funcionamiento de la escuela en su conjunto. Al dotar a los docentes de competencias directivas, se fortalece su capacidad para liderar iniciativas de cambio, promover una cultura escolar positiva y colaborativa, y contribuir al éxito académico y personal de los estudiantes.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Las competencias directivas específicas más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial incluyen habilidades para el liderazgo pedagógico centrado en el niño.

Esto implica la capacidad de diseñar y ejecutar planes de estudio que sean adecuados para el desarrollo cognitivo, emocional y social de los niños en edad preescolar. Los futuros profesionales deben ser capaces de crear entornos de aprendizaje estimulantes y seguros que fomenten la exploración, la experimentación y el juego como medios fundamentales de desarrollo.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Las comunidades escolares, incluyendo padres, estudiantes, personal de apoyo y miembros de la comunidad local, también desempeñan un papel importante en la formación y preparación de docentes para cargos directivos. Al brindar apoyo, retroalimentación y oportunidades de liderazgo dentro del entorno escolar, estas comunidades pueden contribuir al desarrollo profesional y personal de los docentes y promover una cultura escolar de colaboración, participación y excelencia educativa.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

El proceso más efectivo para formarse en competencias directivas puede variar según las necesidades individuales, pero combinar la formación formal con el autoaprendizaje suele ser la estrategia más completa y efectiva. La formación formal, como programas de posgrado en liderazgo educativo o cursos especializados, proporciona una base sólida de conocimientos teóricos y prácticos, así como la oportunidad de interactuar con expertos en el campo y compartir experiencias con otros profesionales. Por otro lado, el autoaprendizaje permite a los individuos personalizar su proceso de desarrollo profesional, enfocándose en áreas específicas de interés o necesidad a través de lecturas, cursos en línea, podcasts, webinars y otras fuentes de aprendizaje disponibles en línea.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La falta de preparación previa en liderazgo educativo y la transición abrupta a roles directivos pueden generar inseguridad y estrés entre los docentes. Muchos educadores pueden sentirse poco preparados o inseguros sobre cómo desempeñar eficazmente funciones de liderazgo, lo que puede afectar su confianza y su capacidad para liderar con éxito iniciativas de cambio y mejora en la escuela. En resumen, enfrentar competencias directivas mientras se imparten clases puede ser un desafío significativo para los docentes,

pero con el apoyo adecuado y oportunidades de desarrollo profesional, pueden superar estas dificultades y desempeñar roles de liderazgo efectivos en el ámbito educativo.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

La formación en habilidades directivas ayuda a preparar a los docentes para asumir roles de liderazgo más amplios y significativos en el ámbito educativo. Pueden avanzar en sus carreras profesionales y asumir cargos directivos, como coordinadores de programas, supervisores académicos o directores escolares, donde pueden hacer una diferencia aún mayor en la vida de los estudiantes y en el éxito de la institución educativa en su conjunto.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Pienso que es importante incorporar contenidos específicos de liderazgo en el plan de estudios de programas de formación docente. Esto implica dedicar tiempo y recursos a cursos y asignaturas que aborden temas como liderazgo pedagógico, gestión escolar, toma de decisiones estratégicas y desarrollo de equipos. Estos cursos proporcionarían a los estudiantes una comprensión sólida de los principios y prácticas del liderazgo educativo y les prepararían para asumir roles directivos en el futuro.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Los programas de formación docente deben fomentar una cultura de aprendizaje continuo y reflexión entre los estudiantes, donde se les anime a cuestionar, analizar y mejorar su práctica de liderazgo de manera constante. Esto implica proporcionar oportunidades para la reflexión crítica, la retroalimentación constructiva y el desarrollo profesional continuo a lo largo de la carrera docente. Los estudiantes deben aprender a identificar áreas de fortaleza y crecimiento, establecer metas de desarrollo personal y comprometerse con actividades de aprendizaje y crecimiento profesional a lo largo de sus carreras para convertirse en líderes educativos eficaces y comprometidos.

Entrevista S2

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo en la educación debe entenderse como la capacidad de inspirar y guiar a estudiantes, maestros y personal administrativo hacia el logro de metas educativas comunes, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

En la formación esencial que los docentes adquieran experiencia práctica en roles de liderazgo dentro de la institución educativa. Esto puede lograrse a través de oportunidades de liderazgo informales, como coordinación de proyectos, liderazgo de equipos de trabajo o participación en comités escolares. Estas experiencias brindan a los docentes la oportunidad de aplicar los conceptos aprendidos en la práctica y desarrollar habilidades de liderazgo efectivas en situaciones reales.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente también es crucial para abordar los desafíos y complejidades que enfrentan las instituciones educativas en la actualidad. Los líderes educativos deben ser capaces de gestionar eficazmente recursos limitados, responder a las demandas de una sociedad en constante cambio y fomentar la innovación y la mejora continua en el proceso educativo. Al capacitar a los docentes en competencias directivas, se les proporciona las herramientas y habilidades necesarias para enfrentar estos desafíos de manera efectiva y liderar el cambio positivo en sus escuelas.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

La capacidad de establecer relaciones sólidas y colaborativas con los padres y las familias. Esto implica habilidades de comunicación efectiva, empatía y sensibilidad cultural para comprender las necesidades y expectativas de los padres, así como para involucrarlos activamente en el proceso educativo de sus hijos. Los futuros profesionales deben ser capaces de construir asociaciones sólidas con las familias para apoyar el desarrollo integral de los niños desde una edad temprana.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los propios docentes tienen la responsabilidad de buscar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal que los preparen para asumir cargos directivos en el futuro. Esto puede implicar participar en actividades extracurriculares, como comités escolares, equipos de mejora escolar o proyectos de investigación educativa. Al colaborar con colegas, asumir roles de liderazgo en proyectos escolares y participar en actividades de aprendizaje continuo, los docentes pueden adquirir las habilidades y competencias necesarias para liderar eficazmente en el ámbito educativo.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

La formación formal ofrece una estructura y un plan de estudios establecidos, lo que puede ser beneficioso para aquellos que prefieren un enfoque más organizado y dirigido. Además, la formación formal a menudo incluye oportunidades de práctica y aplicación de los conceptos aprendidos en entornos reales, lo que permite a los individuos adquirir experiencia práctica y habilidades directivas en un contexto educativo auténtico.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

Las tensiones y conflictos potenciales entre las responsabilidades de enseñanza y las responsabilidades administrativas también pueden representar un desafío para los docentes que asumen competencias directivas. Por ejemplo, dedicar tiempo y energía a tareas administrativas puede afectar la calidad de la enseñanza y el tiempo disponible para interactuar con los estudiantes en el aula, lo que puede generar frustración y dificultades para mantener un equilibrio adecuado entre ambas responsabilidades.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Contar con docentes formados en habilidades directivas a nivel institucional ayuda a fortalecer la capacidad de liderazgo distribuido dentro de la escuela. Esto significa que el liderazgo no se limita únicamente a los directores y administradores, sino que se comparte entre todos los miembros del personal docente y administrativo. Esto promueve una cultura de colaboración y trabajo en equipo, donde cada individuo tiene la oportunidad y la responsabilidad de contribuir al éxito y la excelencia educativa de la institución.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Es importante proporcionar oportunidades de aprendizaje experiencial y práctico que permitan a los estudiantes aplicar y desarrollar sus habilidades directivas en entornos auténticos. Esto podría incluir pasantías en escuelas o instituciones educativas, proyectos de investigación o prácticas en el campo, donde los estudiantes puedan trabajar junto a líderes educativos en ejercicio y adquirir experiencia práctica en situaciones reales.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Los programas de formación docente deben proporcionar oportunidades para que los estudiantes adquieran experiencia práctica en el liderazgo educativo a través de pasantías, prácticas en el campo, proyectos de investigación y actividades extracurriculares. Esto les permitirá aplicar los conceptos y habilidades aprendidos en situaciones reales, desarrollar su capacidad de liderazgo en contextos auténticos y establecer conexiones significativas entre la teoría y la práctica del liderazgo educativo.

Entrevista S3

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

En el ámbito educativo, el liderazgo es una habilidad que permite establecer una visión clara y motivadora para la institución. A través de esta es posible fomentar la participación activa y el crecimiento personal y profesional de todos los involucrados en el proceso educativo.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación en competencias directivas para docentes debe incluir un enfoque en el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, tanto oral como escrita. Los líderes educativos deben ser capaces de comunicarse claramente con diversos públicos, incluyendo estudiantes, padres, colegas y miembros del personal administrativo. Esto implica la capacidad de transmitir información de manera clara y persuasiva, así como de escuchar activamente y responder de manera empática a las necesidades y preocupaciones de los demás.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente contribuye a mejorar la calidad y la eficacia del liderazgo en el ámbito educativo en general. Los líderes educativos bien preparados son más propensos a tomar decisiones informadas y estratégicas, establecer metas claras y alcanzables, y crear un ambiente de trabajo positivo y productivo para todos los miembros de la comunidad escolar. Esto, a su vez, puede tener un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes, la satisfacción laboral del personal docente y el éxito global de la institución educativa.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

La capacidad de liderar equipos multidisciplinarios también es una competencia directiva clave para los profesionales de Educación Inicial. Esto implica habilidades de colaboración, coordinación y gestión de personal para trabajar eficazmente con otros educadores, profesionales de la salud, trabajadores sociales y otros especialistas en el campo del desarrollo infantil. Los futuros profesionales deben ser capaces de liderar equipos interdisciplinarios para diseñar e implementar programas educativos integrales que aborden las necesidades individuales de cada niño y promuevan su desarrollo óptimo.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los líderes educativos en ejercicio, como directores escolares, supervisores académicos y coordinadores de programas educativos, tienen la responsabilidad de formar y preparar a los docentes para asumir cargos directivos. Estos líderes actúan como mentores y modelos a seguir, proporcionando orientación, retroalimentación y oportunidades de desarrollo profesional a los docentes interesados en avanzar en sus carreras y asumir roles de liderazgo. A través de la observación en el aula, la tutoría individualizada y la participación en proyectos escolares, los líderes educativos ayudan a cultivar y desarrollar el potencial de liderazgo de los docentes dentro de la comunidad escolar.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

Para mí, el autoaprendizaje brinda flexibilidad y autonomía, permitiendo a los individuos explorar una variedad de recursos y enfoques de aprendizaje de manera personalizada y a su propio ritmo. Esto puede ser especialmente beneficioso para aquellos que tienen horarios ocupados o limitaciones de tiempo, ya que pueden acceder al contenido de aprendizaje en cualquier momento y desde cualquier lugar.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La falta de reconocimiento y apoyo institucional puede ser una barrera significativa para los docentes que aspiran a asumir roles directivos. En algunos casos, los líderes escolares y administrativos pueden no valorar o apoyar adecuadamente el desarrollo de competencias directivas entre el personal docente, lo que dificulta su capacidad para avanzar en sus carreras y desempeñar roles de liderazgo dentro de la institución.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Los docentes con habilidades directivas bien desarrolladas están mejor equipados para liderar iniciativas de cambio y mejora en la institución educativa. Pueden identificar áreas de oportunidad, desarrollar planes de acción efectivos y movilizar recursos y apoyo para implementar cambios significativos y sostenibles que beneficien a todos los estudiantes y miembros de la comunidad escolar.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Establecer programas de mentoría y tutoría que conecten a los estudiantes con líderes educativos experimentados que puedan proporcionar orientación, apoyo y retroalimentación en su desarrollo de competencias directivas. Los mentores pueden ofrecer perspectivas valiosas, compartir experiencias profesionales y brindar consejos prácticos sobre cómo navegar los desafíos y oportunidades del liderazgo en el ámbito educativo

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Los programas de formación docente deben fomentar el desarrollo del liderazgo distribuido, que reconoce que el liderazgo no se limita a los roles formales de autoridad, sino que puede surgir en todos los niveles de la organización. Esto implica enseñar a los estudiantes cómo liderar desde cualquier posición dentro de la institución educativa, ya sea como maestros de aula, coordinadores de programas, líderes de equipo o miembros del personal administrativo. Los estudiantes deben aprender a colaborar con colegas, compartir responsabilidades de liderazgo y trabajar juntos para lograr metas y objetivos comunes.

Entrevista S4

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

Para mí el liderazgo se manifiesta en el compromiso con la mejora continua, la innovación pedagógica y la equidad, buscando siempre maximizar el potencial de cada individuo y responder eficazmente a las necesidades cambiantes de la sociedad.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Un área importante de formación para competencias directivas desde los docentes es el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y colaboración. Los líderes educativos deben ser capaces de trabajar efectivamente con otros miembros del personal escolar para establecer y alcanzar metas educativas compartidas. Esto incluye la capacidad de delegar tareas de manera efectiva, resolver conflictos de manera constructiva y fomentar un sentido de comunidad y camaradería dentro de la institución educativa.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente es el papel cada vez más complejo y multifacético que desempeñan los educadores en la sociedad actual. Los docentes no solo tienen la responsabilidad de impartir conocimientos académicos, sino que también se espera que actúen como mentores, modelos a seguir y defensores de los derechos y el bienestar de los estudiantes. Al dotar a los docentes de

competencias directivas, se les capacita para asumir estos roles adicionales de manera efectiva y liderar con éxito iniciativas que promuevan la equidad, la inclusión y el desarrollo integral de los estudiantes.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

La competencia en la gestión del aula y del tiempo es otra habilidad directiva relevante para los profesionales de Educación Inicial. Esto implica la capacidad de crear un ambiente de aula organizado y estructurado que fomente la participación activa, la atención y el respeto mutuo entre los niños. Los futuros profesionales deben ser capaces de gestionar eficazmente el tiempo y los recursos para maximizar las oportunidades de aprendizaje y garantizar un ambiente de aprendizaje positivo y productivo para todos los niños.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los programas de desarrollo profesional ofrecidos por organismos gubernamentales, instituciones educativas y organizaciones sin fines de lucro también son responsables de formar a los docentes y prepararlos para cargos directivos. Estos programas brindan oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades en áreas como liderazgo pedagógico, gestión escolar, toma de decisiones estratégicas y resolución de problemas. A través de talleres, seminarios, conferencias y cursos en línea, los docentes pueden mejorar sus habilidades y competencias para liderar eficazmente en entornos educativos diversos y en evolución.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

Yo pienso que el autoaprendizaje fomenta la autodirección y la responsabilidad personal en el proceso de desarrollo profesional. Los individuos tienen la libertad de identificar sus propias necesidades de aprendizaje, establecer metas de desarrollo y monitorear su progreso a lo largo del tiempo. Esto promueve un sentido de empoderamiento y compromiso con el crecimiento continuo, aspectos fundamentales para el liderazgo efectivo en cualquier contexto.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

Las tensiones y conflictos potenciales entre las responsabilidades de enseñanza y las responsabilidades administrativas también pueden representar un desafío para los docentes que asumen competencias directivas. Por ejemplo, dedicar tiempo y energía a tareas administrativas puede afectar la calidad de la enseñanza y el tiempo disponible para interactuar con los estudiantes en el aula, lo que puede generar frustración y dificultades para mantener un equilibrio adecuado entre ambas responsabilidades.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Los docentes formados en habilidades directivas son capaces de inspirar y motivar a sus colegas, estudiantes y miembros del personal administrativo para alcanzar metas y objetivos comunes. A través de un liderazgo efectivo, pueden fomentar un sentido de propósito y compromiso dentro de la comunidad educativa, lo que puede tener un impacto positivo en el clima escolar, la cultura organizacional y la satisfacción laboral de todos los involucrados.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Las competencias directivas están estrechamente relacionadas con la capacidad de comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo. Por lo tanto, es importante incluir actividades y ejercicios que fomenten el desarrollo de estas habilidades en los programas de formación docente. Esto puede incluir prácticas de comunicación interpersonal, trabajo en equipo colaborativo, resolución de conflictos y negociación, entre otros.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Los programas de formación docente deben incluir contenido relacionado con la gestión escolar y administrativa. Esto implica enseñar a los estudiantes cómo gestionar eficazmente los recursos educativos, como el tiempo, el personal y el presupuesto, para garantizar el funcionamiento eficiente y efectivo de la institución educativa. Los estudiantes deben aprender sobre temas como la planificación estratégica, la toma de

decisiones, la gestión del cambio y la evaluación de programas para desarrollar habilidades de liderazgo administrativo sólidas.

Entrevista S5

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo es la capacidad de liderar con empatía, valga la redundancia, de comprensión y una comunicación efectiva, promoviendo un entorno inclusivo y de apoyo donde se fomente el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad escolar.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación en competencias directivas para docentes debe incluir un componente de desarrollo personal y profesional continuo. Los líderes educativos deben estar comprometidos con su propio crecimiento y aprendizaje, buscando oportunidades para mejorar sus habilidades y conocimientos a lo largo de su carrera. Esto puede implicar la participación en programas de desarrollo profesional, la asistencia a conferencias y seminarios educativos, la lectura de literatura especializada en liderazgo educativo y la búsqueda de mentoría y asesoramiento de líderes más experimentados.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Es importante desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente para cultivar una nueva generación de líderes educativos comprometidos y capacitados para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Al proporcionar a los docentes oportunidades para desarrollar habilidades de liderazgo desde el principio de sus carreras, se les empodera para convertirse en agentes de cambio positivo en sus comunidades escolares y contribuir al avance y la mejora continua del sistema educativo en su conjunto. Esto no solo beneficia a los docentes individualmente, sino que también tiene un impacto duradero en la calidad y la equidad de la educación para las generaciones futuras.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Una competencia directiva fundamental para los profesionales de Educación Inicial es la capacidad de reflexionar y mejorar continuamente su práctica profesional. Esto implica habilidades de autoevaluación, autoconciencia y desarrollo profesional para identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora en su enseñanza y liderazgo. Los futuros profesionales deben ser capaces de comprometerse con el aprendizaje y el crecimiento profesional continuo para mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas en el campo de la Educación Inicial y proporcionar experiencias educativas de alta calidad para todos los niños.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Las instituciones de educación superior, como universidades y facultades de educación, desempeñan un papel fundamental en la formación de docentes y en la preparación para asumir cargos directivos. A través de programas de licenciatura y posgrado en educación, estas instituciones proporcionan a los futuros educadores los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para enseñar de manera efectiva y liderar en el ámbito educativo. Además, ofrecen cursos y especializaciones en liderazgo educativo que equipan a los docentes con las habilidades y competencias necesarias para asumir roles directivos en escuelas y otros contextos educativos.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

Tanto la formación formal como el autoaprendizaje tienen sus ventajas y desventajas, y la combinación de ambos enfoques puede ofrecer el equilibrio ideal para el desarrollo de competencias directivas. Al aprovechar las fortalezas de cada uno y adaptar el proceso de formación a las necesidades y preferencias individuales, los profesionales pueden maximizar su crecimiento y preparación para asumir roles de liderazgo en el ámbito educativo y más allá.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas añ la par del proceso de impartir clases?

La falta de preparación previa en liderazgo educativo y la transición abrupta a roles directivos pueden generar inseguridad y estrés entre los docentes. Muchos educadores pueden sentirse poco preparados o inseguros sobre cómo desempeñar eficazmente

funciones de liderazgo, lo que puede afectar su confianza y su capacidad para liderar con éxito iniciativas de cambio y mejora en la escuela. En resumen, enfrentar competencias directivas mientras se imparten clases puede ser un desafío significativo para los docentes, pero con el apoyo adecuado y oportunidades de desarrollo profesional, pueden superar estas dificultades y desempeñar roles de liderazgo efectivos en el ámbito educativo.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones es crucial por varias razones fundamentales. Los docentes desempeñan un papel crucial en la creación y el mantenimiento de un entorno educativo efectivo y enriquecedor. Al estar bien formados en habilidades directivas, los docentes pueden liderar equipos de trabajo, colaborar con colegas, tomar decisiones estratégicas y resolver conflictos de manera eficaz, todo lo cual contribuye a mejorar la calidad y el rendimiento general de la institución educativa.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Es esencial fomentar la reflexión crítica y el desarrollo profesional continuo entre los estudiantes como parte integral de su formación en competencias directivas. Esto implica alentar a los estudiantes a reflexionar sobre su propia práctica, identificar áreas de fortaleza y crecimiento, establecer metas de desarrollo personal y comprometerse con actividades de aprendizaje y crecimiento profesional a lo largo de sus carreras. Esto les permitirá mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas en el liderazgo educativo y continuar mejorando como líderes en el ámbito de la educación.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Los programas de formación docente deben incorporar un enfoque explícito en el liderazgo pedagógico, que se centra en mejorar la enseñanza y el aprendizaje en el aula. Esto implica enseñar a los estudiantes cómo diseñar y ejecutar prácticas educativas efectivas, basadas en la investigación y centradas en las necesidades individuales de los estudiantes. Los estudiantes deben aprender a liderar la implementación de enfoques

pedagógicos innovadores, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo y el uso de la tecnología educativa, para mejorar los resultados académicos y promover el desarrollo integral de los estudiantes.

Entrevista S6

11. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo en el ámbito educativo se define como la capacidad de inspirar y guiar a los miembros de una comunidad educativa hacia metas comunes y el éxito académico.

12. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes incluye cursos especializados en liderazgo educativo, gestión de recursos humanos y administración escolar.

13. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente también es clave para preparar a los educadores para liderar proyectos de investigación, evaluación y desarrollo curricular, contribuyendo al avance y la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje.

14. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Habilidades de gestión emocional: Dado el papel fundamental que juegan las emociones en el desarrollo infantil, es importante que los profesionales de Educación Inicial puedan manejar sus propias emociones y las de los niños de manera positiva y constructiva, creando un ambiente emocionalmente seguro y apoyador.

15. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos son los propios centros educativos, a través de programas de desarrollo profesional y mentoría interna impartidos por líderes educativos experimentados.

16. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

La combinación de ambos métodos puede ser la forma más efectiva de formarse en competencias directivas, ya que la formación formal proporciona fundamentos sólidos y el autoaprendizaje permite una exploración más personalizada y flexible.

17. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La falta de tiempo para la planificación y el desarrollo profesional es otra dificultad común, ya que los docentes que asumen roles directivos pueden tener menos tiempo disponible para preparar clases y participar en actividades de formación continua.

18. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

La presencia de docentes formados en habilidades y competencias directivas fortalece la gestión y el liderazgo en las instituciones educativas, lo que contribuye a un ambiente escolar más organizado y eficiente.

19. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Fomentar la participación en comunidades de práctica donde los educadores puedan compartir experiencias, aprender unos de otros y colaborar en proyectos relacionados con el liderazgo educativo.

20. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Integrar asignaturas específicas sobre liderazgo educativo en el plan de estudios de la formación docente, proporcionando a los futuros educadores conocimientos teóricos y prácticos sobre gestión escolar y habilidades directivas.

Entrevista S7

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

En el ámbito educativo, el liderazgo se caracteriza por la habilidad de fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo, donde se promueve la excelencia académica y el desarrollo personal.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Es fundamental que los docentes reciban formación en habilidades de comunicación, resolución de conflictos y toma de decisiones para desarrollar competencias directivas efectivas.

3. **¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?**

La importancia radica en que, al cultivar competencias directivas en los docentes, se promueve la creación de entornos de aprendizaje innovadores y estimulantes, donde se fomenta la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas entre los estudiantes.

4. **¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?**

Promoción del juego y el aprendizaje activo: Los futuros profesionales de Educación Inicial deben tener la capacidad de diseñar y facilitar experiencias de aprendizaje a través del juego y la exploración activa, reconociendo el valor del juego en el desarrollo integral de los niños.

5. **¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?**

Las asociaciones profesionales de educadores también desempeñan un papel importante en la formación de los docentes, ofreciendo talleres, conferencias y recursos para el desarrollo de habilidades directivas.

6. **Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?**

Depende de las preferencias individuales y del contexto específico de cada persona. Para algunos, la formación formal puede ser más efectiva debido a su estructura y guía, mientras que, para otros, el autoaprendizaje ofrece la libertad de explorar áreas de interés de manera más profunda.

7. **¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?**

La transición de ser un educador de aula a un líder educativo puede ser desafiante, ya que implica desarrollar nuevas habilidades y competencias relacionadas con la gestión de personal, la toma de decisiones y la resolución de problemas en un contexto diferente.

8. **¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?**

Los docentes con habilidades directivas están mejor preparados para liderar equipos de trabajo, fomentar la colaboración y promover una cultura escolar basada en el compromiso y la excelencia académica.

9. **¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?**

Organizar talleres y seminarios prácticos que aborden temas como comunicación efectiva, resolución de conflictos y toma de decisiones, adaptados específicamente para el desarrollo de habilidades directivas.

10. **¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?**

Fomentar el aprendizaje basado en proyectos y casos prácticos que permitan a los estudiantes explorar situaciones reales de liderazgo escolar y desarrollar habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones.

Entrevista S8

1. **¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?**

Definimos el liderazgo en la educación como la capacidad de influir positivamente en los estudiantes, docentes y personal administrativo para lograr una mejora continua en la calidad educativa.

2. **¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?**

Además de la formación pedagógica, los docentes deben recibir capacitación en gestión del cambio, liderazgo transformacional y desarrollo de equipos para desempeñar roles directivos con éxito.

3. **¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?**

Desarrollar competencias directivas en los docentes también es fundamental para promover una cultura de mejora continua en las escuelas, donde la reflexión, la colaboración y la retroalimentación constructiva son parte integral del proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Dado que los niños en Educación Inicial provienen de diferentes contextos culturales y sociales, es importante que los profesionales sean sensibles a la diversidad y puedan adaptar su práctica educativa para atender las necesidades de todos los niños de manera inclusiva.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de proporcionar programas de formación inicial y continua para los docentes, que incluyan módulos específicos sobre liderazgo educativo y gestión escolar

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

El autoaprendizaje puede ser más efectivo para desarrollar competencias directivas específicas, ya que permite enfocarse en áreas de interés y aplicar los conocimientos de manera inmediata en situaciones reales.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La resistencia al cambio por parte de otros miembros del personal y la comunidad escolar puede dificultar la implementación de nuevas iniciativas o estrategias de liderazgo por parte de los docentes, especialmente si no cuentan con el apoyo y la colaboración necesarios.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Contar con docentes formados en competencias directivas a nivel institucional facilita la implementación efectiva de políticas y programas educativos, asegurando que se cumplan los objetivos institucionales y se promueva el éxito académico de los estudiantes.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Ofrecer oportunidades de aprendizaje experiencial, como simulaciones de situaciones de liderazgo escolar, para que los docentes practiquen y consoliden sus habilidades directivas en un entorno controlado.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Implementar prácticas de enseñanza colaborativa donde los estudiantes trabajen en equipos para abordar desafíos relacionados con el liderazgo educativo, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo.

Entrevista S9

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo educativo implica tener visión, empatía y habilidades de comunicación efectiva para dirigir y motivar a todos los miembros de la comunidad escolar hacia el logro de objetivos educativos.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación continua en áreas como planificación estratégica, evaluación institucional y gestión del currículo es esencial para que los docentes adquieran competencias directivas sólidas.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

La importancia radica en que al fomentar competencias directivas en los docentes, se promueve una mayor autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones, permitiendo que los educadores ejerzan un liderazgo efectivo en sus áreas de especialización y contribuyan al desarrollo de políticas educativas basadas en evidencia.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Los profesionales de Educación Inicial deben ser capaces de observar y evaluar el progreso y las necesidades de los niños de manera sistemática y objetiva, utilizando esta información para informar y mejorar su práctica educativa.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los departamentos de educación a nivel gubernamental son responsables de establecer estándares de formación y certificación para los docentes, así como de financiar programas de desarrollo profesional en liderazgo educativo.

6. **Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?**

La formación formal puede proporcionar una base sólida en teorías y prácticas de liderazgo, pero el autoaprendizaje puede complementar esta formación al permitir la exploración de nuevas ideas y enfoques fuera del aula.

7. **¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?**

La falta de formación y apoyo adecuados en liderazgo educativo puede ser una barrera importante para los docentes que asumen competencias directivas, ya que pueden sentirse desorientados o inseguros al enfrentarse a nuevos desafíos y responsabilidades.

8. **¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?**

Los docentes con habilidades directivas son capaces de tomar decisiones informadas y estratégicas que beneficien a toda la comunidad escolar, desde la planificación del currículo hasta la gestión de recursos y la resolución de conflictos.

9. **¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?**

Integrar módulos específicos sobre liderazgo educativo en programas de formación inicial y continua para docentes, asegurando que adquieran conocimientos y habilidades necesarias desde el inicio de su carrera.

10. **¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?**

Introducir métodos de evaluación formativa que permitan a los estudiantes recibir retroalimentación constante sobre su desempeño en el desarrollo de competencias directivas y establecer metas de mejora personalizadas.

Entrevista S10

1. **¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?**

En el ámbito educativo, el liderazgo se refiere a la capacidad de crear un entorno de confianza y respeto mutuo, donde se fomente la innovación, el pensamiento crítico y la creatividad.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Se requiere una formación integral que abarque aspectos como liderazgo ético, inclusión educativa y gestión de la diversidad para que los docentes puedan liderar con eficacia en entornos educativos diversos.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente también es importante para preparar a los educadores para enfrentar desafíos emergentes, como la educación a distancia, el aprendizaje híbrido y la personalización del aprendizaje, adaptándose a las nuevas realidades del siglo XXI.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Es importante que los educadores de Educación Inicial puedan adaptar su práctica educativa a las necesidades y características individuales de cada niño, brindando un apoyo personalizado y centrado en el desarrollo integral.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los departamentos de educación a nivel gubernamental son responsables de establecer estándares de formación y certificación para los docentes, así como de financiar programas de desarrollo profesional en liderazgo educativo.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

Ambos procesos son importantes y pueden ser complementarios. La formación formal proporciona estructura y dirección, mientras que el autoaprendizaje fomenta la autonomía y la capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La presión y las expectativas externas pueden añadir estrés adicional a los docentes que asumen roles directivos, especialmente si se enfrentan a escrutinio público o a la necesidad de cumplir con objetivos y estándares de rendimiento específicos.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

La presencia de docentes con competencias directivas contribuye a la mejora continua de la calidad educativa, ya que promueven la innovación, la evaluación sistemática y el aprendizaje basado en evidencia en la institución.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Proporcionar recursos y materiales de lectura sobre liderazgo educativo, tanto en formato impreso como digital, para que los docentes puedan profundizar en teorías y prácticas relevantes a su desarrollo como líderes.

11. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Incorporar tecnologías educativas innovadoras, como simulaciones virtuales o entornos de aprendizaje en línea, que permitan a los estudiantes practicar y desarrollar habilidades directivas en un entorno digital.

Entrevista S11

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

Definimos el liderazgo educativo como el proceso de influir en otros para promover el cambio y la mejora continua en la enseñanza, el aprendizaje y el clima escolar.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación en gestión financiera, presupuestos escolares y gestión de recursos materiales es necesaria para que los docentes adquieran competencias directivas en el ámbito administrativo.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Al cultivar competencias directivas en los docentes, se les capacita para liderar iniciativas de mejora en áreas como la inclusión educativa, la equidad de género, la diversidad cultural y el uso de tecnologías emergentes en el aula, promoviendo una educación más justa e inclusiva para todos los estudiantes.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Los futuros profesionales de Educación Inicial deben tener la capacidad de pensar de manera creativa y encontrar soluciones innovadoras para los desafíos que puedan surgir en el entorno educativo.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los programas de intercambio y colaboración entre escuelas pueden ser una forma efectiva de formar a los docentes para asumir cargos directivos, permitiéndoles adquirir experiencia en diferentes contextos educativos y compartir mejores prácticas con colegas.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

La efectividad del proceso depende del compromiso y la motivación del individuo. Tanto la formación formal como el autoaprendizaje requieren un alto grado de autodisciplina y compromiso para alcanzar resultados significativos en el desarrollo de competencias directivas.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La dificultad para mantener un equilibrio entre las responsabilidades directivas y la enseñanza en el aula puede generar tensiones y conflictos internos para los docentes, que pueden sentirse divididos entre dos roles que requieren tiempo y atención.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Los docentes formados en habilidades directivas pueden servir como modelos a seguir para otros miembros del personal y los estudiantes, inspirando el liderazgo y la excelencia en todos los niveles de la institución educativa.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Establecer programas de desarrollo profesional en colaboración con instituciones académicas y organizaciones especializadas en liderazgo educativo, ofreciendo certificaciones o diplomas en competencias directivas.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Promover la participación en programas de prácticas profesionales en escuelas u organizaciones educativas, donde los estudiantes puedan aplicar y consolidar sus conocimientos y habilidades en el ámbito del liderazgo educativo.

Entrevista S12

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo en la educación se caracteriza por la capacidad de tomar decisiones efectivas, resolver conflictos y liderar con integridad y ética.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Los docentes deben recibir formación en desarrollo organizacional, construcción de equipos de trabajo y motivación del personal para liderar procesos de cambio y mejora en sus instituciones.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

La importancia radica en que al desarrollar competencias directivas, los docentes están mejor preparados para establecer y alcanzar metas educativas ambiciosas, diseñar e implementar planes de acción efectivos y evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Es esencial que los profesionales de Educación Inicial comprendan los procesos de desarrollo físico, cognitivo, emocional y social de los niños pequeños para poder diseñar experiencias de aprendizaje adecuadas y estimulantes.

5. **¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?**

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) y fundaciones dedicadas a la educación pueden colaborar con los centros educativos para ofrecer programas de formación en liderazgo educativo y apoyar iniciativas de desarrollo profesional para los docentes.

6. **Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?**

En un mundo dinámico y cambiante, el autoaprendizaje puede ser más efectivo para mantenerse al día con las últimas tendencias y prácticas en liderazgo, ya que permite una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades del mercado laboral.

7. **¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?**

La falta de recursos y apoyo institucional puede limitar la capacidad de los docentes para desempeñarse eficazmente en roles directivos, ya que pueden carecer de acceso a herramientas, formación y asesoramiento necesarios para tener éxito en sus funciones.

8. **¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?**

La formación en competencias directivas ayuda a los docentes a desarrollar habilidades de comunicación efectiva, gestión del tiempo y resolución de problemas, lo que les permite desempeñarse con éxito en roles de liderazgo dentro de la institución.

9. **¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?**

Facilitar la participación en proyectos de investigación y desarrollo en el ámbito del liderazgo educativo, brindando a los docentes la oportunidad de aplicar y contribuir al avance del conocimiento en este campo.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Fomentar la investigación y el análisis crítico sobre temas relacionados con el liderazgo educativo, incentivando a los estudiantes a explorar nuevas ideas y enfoques para fortalecer las competencias directivas.

Entrevista S13

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

En el ámbito educativo, el liderazgo implica trabajar en equipo, delegar responsabilidades y empoderar a otros para que asuman roles de liderazgo dentro de la institución.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación en tecnología educativa, innovación pedagógica y uso de datos para la toma de decisiones son competencias esenciales para los docentes que desean asumir roles directivos en la era digital.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas en los docentes también contribuye a la construcción de relaciones interpersonales sólidas y efectivas dentro de la comunidad escolar, promoviendo un clima escolar positivo y facilitando la colaboración entre todos los actores involucrados en el proceso educativo.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

La colaboración con otros profesionales, así como con las familias y la comunidad, es fundamental en Educación Inicial, por lo que los futuros profesionales deben poseer habilidades para trabajar de manera efectiva en equipo.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los colegios profesionales y sindicatos de docentes pueden desempeñar un papel activo en la formación de los educadores para cargos directivos, ofreciendo

programas de desarrollo profesional y apoyo para el avance en la carrera educativa.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

Los equipos directivos de las escuelas tienen la responsabilidad de identificar y cultivar el potencial de liderazgo entre el personal docente, proporcionando oportunidades de capacitación y mentoría para aquellos que demuestren interés y habilidades en esta área.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La formación formal puede ser más efectiva para adquirir habilidades técnicas y teóricas en competencias directivas, mientras que el autoaprendizaje puede ser más útil para desarrollar habilidades blandas como la inteligencia emocional y la resolución de problemas.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Los docentes con habilidades directivas están mejor equipados para liderar procesos de cambio y mejora en la institución educativa, guiando a otros hacia la adopción de prácticas innovadoras y la consecución de metas institucionales.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Organizar conferencias y charlas inspiradoras a cargo de líderes educativos destacados, tanto a nivel nacional como internacional, para motivar a los docentes y proporcionarles ejemplos de buenas prácticas en liderazgo.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Integrar actividades de reflexión y autoevaluación en el proceso de aprendizaje, donde los estudiantes puedan identificar sus fortalezas y áreas de mejora en relación con el desarrollo de competencias directivas.

Entrevista S14

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

Definimos el liderazgo en la educación como el proceso de inspirar y motivar a los estudiantes y al personal docente para alcanzar su máximo potencial y contribuir positivamente a la sociedad.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Es importante que los docentes reciban formación en gestión del tiempo, delegación de tareas y establecimiento de metas para desarrollar competencias directivas relacionadas con la eficiencia y la productividad.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Al cultivar competencias directivas en los docentes, se fortalece la capacidad de las escuelas para adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos y educativos, preparando a los educadores para liderar procesos de transformación y mejora continua.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Los educadores de Educación Inicial deben estar preparados para adaptarse a las diferentes situaciones y necesidades que puedan surgir en el entorno educativo, siendo flexibles en su enfoque y estrategias de enseñanza.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los expertos en liderazgo educativo, tanto académicos como prácticos, pueden ofrecer cursos y seminarios especializados para docentes interesados en desarrollar competencias directivas, brindando conocimientos teóricos y herramientas prácticas para el éxito en roles de liderazgo.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

La combinación de ambos enfoques puede ofrecer un equilibrio entre teoría y práctica, permitiendo a los individuos adquirir conocimientos y habilidades a través de la formación formal y luego aplicarlos y refinarlos a través del autoaprendizaje.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

Las demandas y expectativas contradictorias de diferentes partes interesadas, como la administración escolar, los padres y los estudiantes, pueden dificultar la toma de decisiones y la implementación de políticas o programas por parte de los docentes que asumen roles directivos.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

La presencia de docentes con competencias directivas puede contribuir a la creación de un clima escolar positivo y motivador, promoviendo el compromiso de los estudiantes, el personal y las familias con la misión y visión de la institución.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Establecer grupos de estudio y discusión en línea, donde los docentes puedan explorar temas de liderazgo educativo, compartir recursos y colaborar en proyectos de investigación o mejora institucional.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Ofrecer oportunidades de aprendizaje experiencial fuera del aula, como visitas a escuelas modelo o participación en proyectos comunitarios, que permitan a los estudiantes obtener una visión más amplia del liderazgo educativo en la práctica.

Entrevista S15

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo educativo se basa en la capacidad de establecer metas claras, proporcionar retroalimentación constructiva y crear un ambiente de apoyo y colaboración.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación en coaching educativo, mentoría y desarrollo profesional de los docentes es fundamental para que los futuros líderes educativos puedan apoyar el crecimiento y el desarrollo de su equipo.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

La importancia radica en que, al fomentar competencias directivas desde la formación profesional del docente, se promueve una cultura de liderazgo educativo en la que todos los miembros del personal docente pueden contribuir al desarrollo y la excelencia de la institución.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Dado el dinamismo del ambiente educativo de Educación Inicial, es fundamental que los profesionales puedan administrar eficientemente su tiempo y recursos para cumplir con las múltiples demandas del trabajo.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Las empresas y organizaciones del sector privado pueden colaborar con las escuelas para proporcionar programas de formación en habilidades de liderazgo y gestión, adaptando las mejores prácticas empresariales al entorno educativo.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

El proceso más efectivo puede variar según el contexto y las circunstancias individuales. Por ejemplo, para aquellos con horarios limitados o que prefieren aprender a su propio ritmo, el autoaprendizaje puede ser más adecuado, mientras que otros pueden beneficiarse más de la interacción y el feedback de un entorno de formación formal.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La necesidad de equilibrar las necesidades y prioridades de múltiples partes interesadas puede ser compleja y desafiante para los docentes, especialmente si se enfrentan a conflictos de intereses o a demandas poco realistas.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Los docentes formados en habilidades directivas pueden desempeñar un papel activo en el desarrollo profesional de otros educadores, brindando mentoría, capacitación y apoyo para promover el crecimiento y la excelencia en la enseñanza.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Promover la participación en programas de intercambio y pasantías en otras instituciones educativas, permitiendo a los docentes adquirir nuevas perspectivas y experiencias en liderazgo escolar.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Establecer redes de aprendizaje y colaboración entre estudiantes, profesores y profesionales del campo educativo, donde se compartan ideas, recursos y experiencias relacionadas con el desarrollo de competencias directivas.

Entrevista S16

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

En el ámbito educativo, el liderazgo se define como la capacidad de promover la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad en todas las facetas del proceso educativo.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Los docentes necesitan formación en liderazgo distribuido, colaboración interdisciplinaria y trabajo en red para desarrollar competencias directivas que fomenten una cultura escolar colaborativa.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas en los docentes también es fundamental para prepararlos para asumir roles de liderazgo en proyectos de mejora educativa, colaborar con otros profesionales del sector y contribuir al avance y la innovación en la educación.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Los futuros profesionales de Educación Inicial deben tener la capacidad de liderar el proceso de enseñanza-aprendizaje, estableciendo objetivos claros y promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los padres y la comunidad también pueden contribuir a la formación de los docentes para roles directivos, participando en programas de voluntariado en la escuela y brindando retroalimentación y apoyo a los educadores en su desarrollo profesional.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

La formación formal puede proporcionar una estructura y un marco de referencia claros para el desarrollo de competencias directivas, pero el autoaprendizaje permite una mayor personalización y adaptación a las necesidades individuales y profesionales.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La falta de reconocimiento y valoración por parte de la comunidad escolar y la sociedad en general puede afectar la motivación y el compromiso de los docentes que asumen roles directivos, haciéndoles sentir que su trabajo no es valorado o apreciado adecuadamente.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Contar con docentes con competencias directivas a nivel institucional puede mejorar la eficacia de la gestión de recursos humanos y financieros, asegurando una asignación eficiente de personal y recursos para el logro de los objetivos educativos.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional personalizado, donde los docentes puedan recibir retroalimentación individualizada y establecer metas de crecimiento específicas en el ámbito del liderazgo educativo.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Promover el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, negociación y trabajo en equipo a través de actividades prácticas como debates, role-playing y dinámicas de grupo.

Entrevista S17

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

Definimos el liderazgo en la educación como el arte de inspirar y capacitar a otros para que se conviertan en agentes de cambio positivo en sus comunidades y en el mundo.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación en evaluación del desempeño, retroalimentación efectiva y desarrollo del talento es esencial para que los docentes adquieran competencias directivas relacionadas con la gestión del rendimiento del personal.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

La formación en competencias directivas desde la perspectiva del docente no solo beneficia a la institución escolar, sino también a los propios educadores, ya que les proporciona oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo de liderazgo, aumentando su satisfacción laboral y compromiso con su trabajo.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Es importante que los profesionales de Educación Inicial puedan diseñar actividades y experiencias de aprendizaje estimulantes y adecuadas a las necesidades y características individuales de cada niño.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Las redes profesionales y plataformas en línea pueden ser recursos valiosos para los docentes que buscan ampliar sus habilidades directivas, ofreciendo oportunidades de aprendizaje colaborativo, intercambio de ideas y acceso a recursos educativos.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

La efectividad del proceso también puede depender del acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje. En entornos donde la formación formal es limitada o no está disponible, el autoaprendizaje puede ser la única opción viable para desarrollar competencias directivas.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La ausencia de oportunidades de desarrollo profesional específicas en liderazgo educativo puede dificultar la adquisición de habilidades y competencias necesarias para desempeñarse eficazmente en roles directivos, limitando así el potencial de crecimiento y progreso profesional de los docentes.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

La presencia de docentes con habilidades directivas puede fortalecer la relación entre la institución educativa y la comunidad, promoviendo la participación de los padres, la colaboración con organizaciones locales y el apoyo de la sociedad en general.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Crear espacios de reflexión y autoevaluación, como grupos de estudio o portafolios de desarrollo profesional, donde los docentes puedan documentar su progreso y establecer planes de acción para fortalecer sus competencias directivas.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Incorporar el análisis de casos reales de éxito en liderazgo educativo, tanto a nivel nacional como internacional, para inspirar a los estudiantes y proporcionarles modelos a seguir en su desarrollo profesional.

Entrevista S18

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo educativo implica cultivar relaciones sólidas con los estudiantes, los padres y la comunidad para garantizar un entorno de aprendizaje seguro y enriquecedor.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Los docentes deben recibir formación en legislación educativa, políticas educativas y normativas institucionales para desarrollar competencias directivas relacionadas con el cumplimiento normativo y la gobernanza escolar.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Al desarrollar competencias directivas, los docentes están mejor preparados para gestionar conflictos, resolver problemas y tomar decisiones estratégicas que contribuyan al desarrollo integral de la institución educativa y al éxito académico de los estudiantes.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Los educadores de Educación Inicial deben ser capaces de identificar y abordar los desafíos y conflictos que puedan surgir en el entorno educativo de manera eficaz y constructiva.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los programas de formación para docentes pueden incorporar prácticas de liderazgo distribuido, fomentando la colaboración entre todos los miembros del equipo educativo y preparando a los docentes para asumir roles de liderazgo compartido en la escuela.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

Ambos procesos pueden ser efectivos cuando se utilizan de manera complementaria. Por ejemplo, la formación formal puede proporcionar una base sólida en teorías y conceptos de liderazgo, mientras que el autoaprendizaje puede permitir la aplicación práctica de estos conocimientos en situaciones reales.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La falta de claridad en los roles y responsabilidades puede generar confusión y ambigüedad para los docentes que asumen competencias directivas, dificultando la definición de objetivos claros y la evaluación de su desempeño.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Los docentes formados en competencias directivas pueden contribuir a la creación de un entorno inclusivo y equitativo en la institución educativa, promoviendo la diversidad, el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Incentivar la participación en actividades extracurriculares relacionadas con el liderazgo, como la organización de eventos escolares, la coordinación de proyectos comunitarios o la representación de la institución en foros educativos.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Ofrecer oportunidades de formación en liderazgo transformacional, ético y culturalmente sensible, para preparar a los futuros educadores para enfrentar los desafíos y oportunidades de un entorno educativo diverso y cambiante.

Entrevista S19

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

En el ámbito educativo, el liderazgo se caracteriza por la capacidad de adaptarse a los cambios, aprender de los errores y promover una cultura de mejora continua.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

La formación en liderazgo pedagógico, supervisión del aprendizaje y mejora de la práctica docente es necesaria para que los docentes puedan liderar procesos de desarrollo profesional en sus instituciones.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

La importancia radica en que al cultivar competencias directivas en los docentes, se fortalece la capacidad de liderazgo distribuido en las escuelas, lo que permite una gestión más participativa y efectiva, involucrando a todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Los profesionales de Educación Inicial puedan comprender las necesidades emocionales y sociales de los niños pequeños y establecer relaciones afectuosas y de confianza con ellos.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los programas de formación para docentes podrían incluir prácticas de liderazgo auténtico, donde los educadores tengan la oportunidad de aplicar y desarrollar habilidades directivas en situaciones reales de liderazgo en la escuela.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

La formación formal puede ser más efectiva para desarrollar competencias directivas básicas y fundamentales, mientras que el autoaprendizaje puede ser más útil para profundizar en áreas especializadas o emergentes del liderazgo.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La resistencia al cambio organizacional puede ser una barrera significativa para los docentes que intentan implementar nuevas iniciativas o prácticas en sus roles directivos, especialmente si se enfrentan a una cultura escolar arraigada en la tradición y la resistencia al cambio.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

La presencia de docentes con habilidades directivas puede mejorar la capacidad de la institución educativa para adaptarse a los cambios en el entorno educativo y responder de manera efectiva a las necesidades emergentes de los estudiantes y la comunidad.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Establecer un sistema de reconocimiento y recompensa para aquellos docentes que demuestren un compromiso destacado con el desarrollo de competencias directivas, incentivando así la excelencia en el liderazgo educativo.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Introducir programas de tutoría y asesoramiento académico personalizado, donde los estudiantes puedan recibir orientación individualizada sobre su desarrollo profesional y la adquisición de competencias directivas.

Entrevista S20

1. ¿Cómo define el liderazgo en el ámbito educativo?

El liderazgo en la educación es la capacidad de promover el desarrollo integral de los estudiantes, atendiendo no solo a sus necesidades académicas, sino también sociales, emocionales y éticas.

2. ¿Qué tipo de formación es necesaria para alcanzar competencias directivas desde los docentes?

Es importante que los docentes reciban formación en inteligencia emocional, gestión del estrés y bienestar personal para desarrollar competencias directivas que promuevan un liderazgo saludable y sostenible.

3. ¿Cuál es la importancia de desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente?

Desarrollar competencias directivas desde la formación profesional del docente es esencial para empoderar a los educadores y dotarlos de las herramientas necesarias para liderar equipos, promover la innovación y mejorar la calidad educativa en las instituciones escolares.

4. ¿Cuáles son las competencias directivas específicas que considera más relevantes para los futuros profesionales de Educación Inicial?

Los futuros profesionales de Educación Inicial deben poseer habilidades de comunicación sólidas para interactuar tanto con los niños como con sus familias, así como con otros miembros del equipo educativo.

5. ¿Quiénes son los responsables de formar a los docentes y prepararlos para asumir cargos directivos?

Los sistemas educativos pueden establecer alianzas con instituciones de educación superior y organizaciones educativas internacionales para ofrecer programas de formación en liderazgo educativo a nivel nacional o regional, garantizando la calidad y la relevancia de la formación para los docentes.

6. Entre la formación formal y el autoaprendizaje, ¿cuál considera usted es el proceso más efectivo para formarse en competencias directivas?

En última instancia, la efectividad del proceso depende de la capacidad del individuo para aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje disponibles y aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en su práctica profesional.

7. ¿Qué dificultades enfrentan los docentes al asumir competencias directivas a la par del proceso de impartir clases?

La falta de apoyo emocional y social puede afectar la salud mental y el bienestar de los docentes que asumen competencias directivas, especialmente si se sienten aislados o abrumados por las demandas y presiones de su nuevo rol.

8. ¿Por qué es importante contar con docentes formados en habilidades y competencias directivas a nivel de las instituciones?

Contar con docentes formados en competencias directivas a nivel institucional puede fortalecer la capacidad de la institución para cumplir con los estándares y requisitos regulatorios, asegurando la calidad y la integridad de la educación ofrecida.

9. ¿Qué acciones se deben incluir para promover las competencias directivas en el ámbito de formación?

Implementar programas de mentoría donde docentes con experiencia en liderazgo educativo guíen y apoyen a colegas que deseen desarrollar competencias directivas.

10. ¿Cuáles son los cambios curriculares o metodológicos que deben implementarse para fortalecer las competencias directivas desde la formación?

Fomentar la participación en actividades de servicio comunitario y liderazgo cívico, donde los estudiantes puedan aplicar y desarrollar habilidades de liderazgo en contextos fuera del ámbito educativo tradicional.

Anexo 5. Fórmula de Población y muestra



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

Margen: 10%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 16

Tamaño de muestra: 14

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
- q= Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 6. Designación de Asesor de Trabajo de Titulación.



Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Educación

Memorando. Nro. -DESIG-ASESOR/A- MEDIES- FEAC-UNL-022-2023
Loja, 28 de abril de 2023

PARA: Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ASUNTO: Designación de asesor de trabajo de titulación

De mi consideración:

Con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente del Art. 224 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted como **ASESOR/A** para la elaboración del proyecto de investigación titulado "**Análisis curricular del perfil profesional de los directivos de las I.E. del Circuito N.º15 entre los años 2022-2023 en la ciudad de Loja**" de el/la estudiante **Samaniego Torres Diana Patricia**, paralelo **A**, de la **Maestría en Educación mención en Docencia e Investigación en Educación Superior** periodo académico ordinario diciembre 2022- abril 2023.

Recomiendo que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 224 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Formulación del Proyecto de Investigación de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

VICENTE
JACINTO
RIOFRÍO LEIVA

Para digitalización
por VICENTE JACINTO
RIOFRÍO LEIVA
Fe. Dic. 2023 15:05:13
12.05.44. 00181

Dr. Vicente Jacinto Riofrío Leiva
**DIRECTOR DE LA MAestrÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

c.c. Estudiante
Archivo del programa
Expediente estudiantil
Archivo Posgrado
V.JRL/RNWP

maestria.dies@unl.edu.ec
099 402 8705

Educamos para Transformar

Anexo 7. Designación para emisión de Informe de Pertinencia de Trabajo de Titulación.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Educación

Memorando. Nro. -DESIG-PERTINENCIA- MEDIES -FEAC-UNL-35-2023
Loja, 25 de octubre del 2023

PARA: Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas
DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ASUNTO: Designación para emisión de informe de pertinencia de trabajo de titulación.

En atención a la solicitud de fecha 10 de octubre de 2023, de la posgradista **Samaniego Torres Diana Patricia**, estudiante de la **Maestría en Educación mención en Docencia e Investigación en Educación Superior**, periodo académico ordinario agosto-diciembre 2023; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente del Art. 225 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL, me permito designar a usted para que emita el informe de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto de investigación denominado: "**Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja**". Solicito observar la parte pertinente del Art. 225 del RRA-UNL que textualmente señala: "El informe será remitido al Director de carrera o programa dentro de los ocho días laborables, contados a partir de la recepción del proyecto."

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

VICENTE
JACINTO
RIOFRÍO LEIVA

Firmado digitalmente
por VICENTE JACINTO
RIOFRÍO LEIVA
Fecha: 2023.10.25
11:00:44 -05'00'

Dr. Vicente Jacinto Riofrío Leiva
**DIRECTOR DE LA MAestrÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

c.c. Estudiante
Archivo del programa
Expediente estudiantil
Archivo Posgrado

VJRL/RNMP

maestria.dies@unl.edu.ec
099 402 8705

Educamos para Transformar

Anexo 8. Designación de director (a) de trabajo de Titulación.



UNL
Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Educación

Memorando. Nro. -DESIG- DIRECTOR/A – MEDIES -FEAC-UNL-030-2023
Loja, 30 de octubre de 2023

PARA: Mgs. Gloria Noemí Jumbo Salinas
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ASUNTO: Designación de Director/a de trabajo de titulación

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 28 de octubre de 2023, la profesional **Samaniego Torres Diana Patricia**, estudiante de tercer periodo académico, de la **Maestría en Educación con mención en Docencia e Investigación en Educación Superior**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTORA** del trabajo de titulación denominado: **"Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja"**, y a la vez autorizo su ejecución.

La docente designada deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: *"El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación"*.

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

VICENTE
JACINTO
RIOFRIO
LEIVA

Firmado
digitalmente por
VICENTE JACINTO
RIOFRIO LEIVA
Fecha: 20.23.10.31
08:23:26 -0500

Dr. Vicente Jacinto Riofrío Leiva


**DIRECTOR DE LA MAestría EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

c.c. Maestrante
Archivo del programa
Expediente estudiantil
Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior

maestria.dies@unl.edu.ec
099 402 8705

Educamos para Transformar

Anexo 9. Certificado de Culminación y aprobación del Trabajo de Titulación.


		Universidad Nacional de Loja	POSGRADO	Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior Educación
---	---	------------------------------------	-----------------	---

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Lic. Gloria Noemí Jumbo Salinas. Mgtr, directora del Trabajo de Titulación denominado: **Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja**, perteneciente a la estudiante **Diana Patricia Samaniego Torres**, con cedula de identidad N° **1104110802**. Certifico que luego de haber dirigido el Trabajo de titulación se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de Titulación, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la unidad de titulación del mencionado estudiante.

Loja, 09 de abril de 2024


GLORIA NOEMI JUMBO SALINAS

.....
Lic. Gloria Noemí Jumbo Salinas. Mgtr.
Directora de Trabajo de Titulación

maestria.dies@unl.edu.ec
0994028705

Educamos para Transformar

Anexo 10 Certificado de traducción del resumen.

