



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones
docentes de una U. E de la Provincia de Guayas – Ecuador 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lindao Reyes, Fatima Juliana (orcid.org/0000-0002-7469-0628)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de la brecha y carencia en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucha alegría dedico este trabajo de investigación a la memoria de mis inolvidables y queridos padres, ya que con su esfuerzo y sacrificio hicieron de mí una gran profesional y dejaron sembrada la semilla de seguir en el camino de la superación.

Con mucho orgullo, también dedico este triunfo a mi querida y maravillosa familia, no dejando atrás a mis grandes y estimados amigos y compañeros de estudio.

Fátima Lindao Reyes

Agradecimiento

Estoy muy agradecida con Dios, con la vida y con todas las lindas personas que me rodean, por haber estado presentes en la culminación de otra etapa de superación en mi vida.

La emoción, la felicidad y todas las bendiciones las comparto con ustedes en estos increíbles momentos.

Mil gracias estimados maestros y maestras de UCV, por las enseñanzas, consejos y correcciones brindadas.

Mil gracias a mi querido amigo incondicional Antonio y a mi querida y maravillosa familia por hacer que mi sueño se vuelva realidad.

Millón gracias a todos, por ayudarme a alcanzar esta magnífica meta.

Fátima Lindao Reyes

Índice de contenidos

Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
Tipo de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32

índice de tablas

Tabla 1 Dimensión Competencias.....	16
Tabla 2 Compromiso Institucional	17
Tabla 3 Relaciones Interpersonales	18
Tabla 4 Dimensión Competencia.....	19
Tabla 5 Dimensión Compromiso Institucional.....	20
Tabla 6 Dimensión Relaciones Interpersonales	21
Tabla 7 Consolidado de dimensiones en el pre-test y post-test	22
Tabla 8 Tabulación Cruzada.....	23
Tabla 9 Tabulación Cruzada L.....	23
Tabla 10 Chi-Cuadrado	23
Tabla 11 Liderazgo efectivo *Funciones docentes tabulación cruzada	24
Tabla 12 Liderazgo efectivo *Funciones docentes tabulación cruzada.....	24
Tabla 13 Chi-Cuadrado	24

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión Competencia	16
Figura 2 Compromiso Institucional	17
Figura 3 Relaciones Interpersonales	18
Figura 4 Dimensión Competencias.....	19
Figura 5 Dimensión Compromiso Institucional	20
Figura 6 Dimensión Relaciones Interpersonales	21
Figura 7 Consolidado pret-test y post-test.....	22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022. El trabajo de investigación corresponde a un diseño pre-experimental. La muestra estuvo diseñada para 5 docentes que conforman el cuerpo jerárquico a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 20 ítems las cuales se consideró las dimensiones: competencia, compromiso institucional y relaciones interpersonales, las que sirvieron para la obtención de la información sobre el desempeño docentes. Los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo de investigación fue la aplicación de un instrumento denominado cuestionario de elaboración propia en donde se muestra los siguientes resultados por dimensiones en este caso en la dimensión competencias en donde se refleja el 35% indicaron que a veces y el 5% nunca aplican dicho procedimiento. Se concreta con la prueba de hipótesis que el liderazgo efectivo influye significativamente en el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa. Se concluye que con la aplicación del programa de capacitación de estrategias de liderazgo efectivo el cumplimiento de las funciones docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Cacique Tumbalá” de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022 fue exitoso.

Palabras Clave: Liderazgo efectivo, funciones docentes, estrategias.

Abstract

The research aimed to determine effective leadership strategies for the fulfillment of the teaching functions of an Educational Unit of the Province of Guayas – Ecuador 2022. The research work corresponds to a pre-experimental design. The sample was designed for 5 administrative teachers to whom a questionnaire consisting of 20 items was applied, which considered the dimensions: competence, institutional commitment and interpersonal relationships, which served to obtain information on teacher performance. The results obtained in the present research work were in the application of the instrument that was a questionnaire of own elaboration where the following results are shown by dimensions in this case in the dimension competences where it is reflected 35% indicated that sometimes and 5% never apply this procedure. It is specified with the hypothesis test that effective leadership significantly influences the fulfillment of the teaching functions of an Educational Unit. It is concluded that with the application of the training program of effective leadership strategies, the fulfillment of the teaching functions of a Bilingual Intercultural Educational Unit "Cacique Tumbalá" of the Province of Guayas – Ecuador 2022 was successful.

Keywords: Effective leadership, teaching functions, strategies.

I. INTRODUCCIÓN

La educación, es un proceso social intencionado, requiere del trabajo y la predisposición de los educadores, como guías del proceso de aprendizaje, siendo necesario, conocer y aplicar, sus obligaciones donde confluye la actuación de la familia y el actuar docente, contando siempre con el apoyo y asistencia de las autoridades educativas. Es necesario indicar que los directivos deben evidenciar competencias diligenciales, desde el enfoque territorial y la misma realidad donde se desarrolla el acto educativo, para de esta manera liderar efectivamente la gestión pedagógica y administrativa, principalmente.

En el marco internacional se consideró el primer congreso internacional para fines específicos, realizado en España por parte de la universidad Politécnica Valencia bajo el tema desempeño docente. Se habla del desempeño docente como una manera de trabajo no comprometido (Andreu & García , 2018) Según los autores expresan que el desempeño docente debe de primar en las instituciones porque es la carta de presentación de cada docente a más de indicar que estamos viviendo grandes avances tecnológico en donde las funciones docentes deben de primar en toda organización.

Según estudio del siguiente artículo científico publicado por la Universidad autónoma Indígena de México por el autor (Mártinez, 2016) en donde muestra en la actualidad el mundo está globalizado en varios aspectos y argumenta que el desempeño docente tiene más peso dentro de la calidad de servicio y de la eficacia es decir que la calidad del docente es lo que realmente importa. Según el diario de la Federación manifiesta que mediante disposiciones legales revelan que para que los estudiantes reciban una educación esperada y de calidad el docente debe de cumplir a cabalidad con sus funciones y llegar hasta sus objetivos propuestos.

A nivel nacional resalta un artículo científico publicado en la revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación. EPISTEME, con un diseño cuasi-experimental cuyo objetivo fue identificar la eficiencia del desempeño docente en salón de clases para fortalecer el aprendizaje, sobre el campo educativo para defender el proceso

de aprendizaje con la finalidad de mostrar la eficacia en sus funciones. Marcando dentro de las conclusiones la relevancia de usar componentes y estrategias activas para avivar la participación activa y el proceso de creatividad de los escolares aumentando el entusiasmo, motivación e interés individual y colectivo. Impulsando así la interacción social, contribuyendo a la autorregulación y fortaleciendo el aprendizaje. (Yacelga & Flores , 2020)

En la educación moderna el rol que cumple el docente y su desempeño es de vital importancia, ya que debe desarrollar en los estudiantes las diferentes capacidades, uno de los problemas de mayores evidencias es el de mantener al estudiante concentrado y participativo en una clase, para esto hay que tener claro que cada estudiante aprende de manera diferente (Villamar, 2020).

El presente trabajo de investigación en donde se aprecia la carencia del cumplimiento de las funciones docentes en la unidad educativa comunitaria intercultural bilingüe Cacique Tumbalá, la cual está situada en la provincia del Guayas, cantón Playas, comuna Engabao, barrio España, en sus exteriores está el UPC, un sub-centro de salud y el cementerio general de la localidad. La UECIB Cacique Tumbalá, en la actualidad cuenta con un total de 22 docentes, los cuales imparten sus conocimientos a una población de 520 estudiantes, se indica que los docentes deben cumplir diversas actividades al inicio de cada año escolar, como la entrega al vicerrectorado de varios documentos para su respectiva revisión y aprobación, tales como: pruebas diagnósticas, informes diagnósticos, fichas estudiantiles, planificaciones, materiales pedagógicos las cuales no son entregadas a tiempo. Por lo que el 50 por ciento de docentes cumple satisfactoriamente en la fecha indicada y el restante indica tener inconvenientes con sus recursos de trabajo por falta de dinero para solventar gastos o se observa que lamentablemente no quieren cumplir.

Con lo anteriormente expuesto sobre la identificación del problema de investigación se procede a la realización del planteamiento de investigación: ¿Cómo aplicar el liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022?

Es muy común que en la actualidad se hable de estrategias, de acuerdos, liderazgo entre otros términos académicos, pero nadie nombra el cumplimiento de las funciones docentes y esto ocurre constantemente porque en la actualidad se tiene la costumbre de solo cumplir con sus funciones docentes en la parte pedagógica con los estudiantes, por tal razón, el presente trabajo de investigación se fundamenta porque quiere ejemplificar cuáles son las actividades que deben de cumplir muy aparte los docente después de sus actividades pedagógicas, hay que mencionar que estas actividades están ligadas a su desempeño y formación docente.

Las actividades pedagógicas para que sean bien recibidas en el transcurso del desarrollo de la educación y para que el resultado en el desempeño docente obtenga los estándares se debe cumplir con las diferentes funciones, entre ellas, la elaboración de sus planificaciones, la entrega de los diferentes informes que pidan en la parte administrativa, hacer el seguimiento correspondiente de las actividades.

La actual labor investigativa se basa metodológicamente, en ámbito educativo con la utilización de diversos instrumentos, que van a permitir el desarrollo de la investigación con los parámetros establecidos, el cual brindará todas las pautas necesarias para lograr que el liderazgo efectivo predomine en las instituciones educativas.

En la parte de la relevancia social se considera mucho a los estudiantes y a sus representantes porque son los actores principales del desarrollo de la educación y formación, esto se debe cuando existe un buen desempeño docente y el trabajo es gratificante en las diferentes facetas a desarrollarse.

Dentro del valor teórico se sostiene que se han estudiado varios contenidos científicos, metodológicos que han ayudado a construir seriamente el presente trabajo de investigación sin dejar a un lado el arte crítico de los actores principales que son los docentes.

Siendo una investigación pre-experimental, se plantea como objetivo general. Determinar estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docente de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022, narrando también sus objetivos específicos:

Evaluar el nivel de cumplimiento de las estrategias de liderazgo efectivo para el desempeño de las funciones docentes; Diseñar estrategias de liderazgo efectivo necesarias para el cumplimiento de las funciones docentes. Aplicar estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes, de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022. Evaluar el nivel de satisfacción del cumplimiento de las funciones docentes, de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022

De la misma manera se formula la siguiente hipótesis general: argumentando que el liderazgo efectivo influye significativamente en el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022. De igual se proponen las hipótesis específicas como a continuación se detallan: podemos decir que; existe relación directa entre la dimensión planeación y liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes. Existe relación directa entre la dimensión proactividad en el liderazgo efectivo y el cumplimiento de las funciones docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los estudios realizados con antelación, se cita a nivel internacional a Ferrer (2018) estudio realizado en Brasil; tuvo el propósito de señalar si existe relación entre liderazgo efectivo y la multiplicación de los grupos pequeños en la Asociación Planalto; contó con enfoque cuantitativo, diseño transversal como correlacional, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, técnica encuesta, instrumento el cuestionario, población 968 líderes, muestra 360, introduce varias medidas en la misma encuesta, y porque se puede lograr información inmediata sobre los comportamientos, actitudes y creencias actuales de la población en estudio.

Aguilar & Riera (2018), en su estudio titulado “Diseño de un programa de liderazgo para directivos de la PUCE, matriz Quito”, propone la elaboración de un programa que permita desarrollar las competencias de liderazgos en dicho centro académico, el mismo se compone de ocho módulos, bajo la modalidad de cursos, seminarios, talleres y el modelo e-learning, el cual tiene la finalidad, explotar las competencias de liderazgo entre los docentes y directivos de dicho centro de estudio. De igual forma contiene un programa de retroalimentación que busca reforzar los lineamientos teóricos y prácticos analizados. Las herramientas que utilizaron fueron las entrevista y encuestas para determinar el nivel de avance en relación a liderazgo.

Por otro lado, Parra Robledo (2020) cuya tesis titulada “Formación para el liderazgo escolar: impacto del plan de formación de directores en Chile”, realizada en la Universidad Autónoma de Barcelona, desarrolla un programa formativo de liderazgo escolar, cuya finalidad es la formación de directores en los centros educativos chilenos. Dicho programa centra su interés en desarrollar competencias y prácticas asociadas al liderazgo y gestión escolar. El diseño metodológico utilizado fue el no experimental, de tipo descriptivo y de campo. El desarrollo del programa mencionado se elaboró en 15 fases, los instrumentos que se utilizaron fueron las encuestas y entrevistas para diagnosticar el impacto del programa de liderazgo en los directores.

Como indica, Saavedra (2021) el objetivo, es establecer la relación que existe entre liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas

públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa, Piura; investigación de tipo básico, diseño no experimental correlacional, muestra 60 docentes, instrumento cuestionario, técnica fue la encuesta, instrumento; concluyó, que, la prueba de hipótesis señalando una correlación positiva alta, da a entender que en su totalidad los docentes saben lo que es el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa que los rodea, además el equipo docente indica que quienes dirigen la institución son verdaderos líderes, ya que actúan de inmediato en su desempeño de gestionar, dirigir y coordinar en su lugar de trabajo.

Para, Bosto (2019) con el propósito de precisar la comunicación existente entre la función docente, de acuerdo a cada uno de las tres dimensiones descritas en esta tesis, sobre matemáticas del CECYTE Tlaxcala; enfoque cualitativo, estudio de tipo exploratorio- correlacional, población y muestra 41 docentes, instrumento cuestionario, técnica la encuesta; concluyendo, se dialoga problemáticas existentes y retos en las funciones docentes de la actualidad.

Por las tareas realizadas en el contexto nacional, se toma en consideración la investigación de, Mendoza (2020) objetivo general, lograr la satisfacción en los clientes de hoteles tres estrellas en una zona del Ecuador, mediante una buena organización de sus directivos. Utilizó un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, aplicativo, empleó la técnica de tres cuestionarios, siendo la muestra 26 directivos, 150 colaboradores, más 230 clientes. Llegan a concluir, el trato de directivos y visitantes en el periodo 2014 -2017 fue directa y significativa. Donde proponen un programa de capacitación para potenciar el liderazgo afectivo.

De igual modo, Ruiz (2020) Ecuador en la Universidad de Ambato, en su estudio el cual manifiesta en su objetivo, comprobar si es lícito o no la prueba de liderazgo que ejercen las empresas de Mercadeo de Red en Latacunga; con enfoque cuantitativo, nivel exploratorio-descriptivo, y aplicar la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, población y muestra de 369 personas, llegando a concluir que, la percepción de las personas, por ser parte de la red va aumentando, dejando atrás una serie de dificultades como el miedo y el recelo; siendo fácil la adaptación como replicable a las nuevas redes que surjan de individuos creativos, emprendedores. Retos propuestos en los graduados de administración y otras

personalidades; también a las empresas multinivel, ya que son un aporte base al aspecto económico del Ecuador y del mundo entero.

Según, Méndez (2020) Al testiguar el proceso del desarrollo de los estudios anteriores con las normativas actuales llegamos al siguiente resultado al ser aplicada, tiene un enfoque cualitativo, instrumento encuestas, muestra y población 120 docentes. Concluye en que todos los profesionales que dedicados a la educación a partir de la pandemia mundial han tenido que cambiar sus metodologías de trabajo para llegar al educando hasta el punto donde ellos se encuentren para brindarles enseñanza.

La investigación teóricamente se sostiene en la teoría del liderazgo del Gran Hombre de Thomas Carlyle, nos dice que, es la capacidad para liderar, así también el carisma personal, el talento de cada individuo en un determinado momento, la sabiduría y la inteligencia. De igual modo manifiesta que las personas nacen con un rasgo heredado y se vuelven líderes, cuando en un determinado tiempo se necesitan.

Otra perspectiva es la denominada Teoría relacional del liderazgo, de Graen & Uhl-Bien, (1995) son los análisis de interacciones establecidas entre jefe y dirigidos dan a conocer que la comunicación a gran escala prioriza el respeto mutuo y la confianza dando lugar a el éxito, en cambio si no se mantiene estas relaciones no habrá desarrollo por un desacato a la misión laboral,

De igual modo, la Teoría de la contingencia, Fiedler (1967, 1978). Sostenida en Las disposiciones organizacionales para mantener el orden jerárquico estas no pueden variar por ningún motivo.

Según Yukl (1992) este enfoque de rasgo, da la oportunidad de decir que un individuo puede ocupar el puesto del liderazgo, así también implica el conocimiento oportuno de administrar ciertos campos direccionados a relacionarse en su desarrollo. Tolerancia al stress, preparación de conocimiento, madurez, emocional y autoestima.

Según las conceptualizaciones y definiciones de la variable independiente y sus dimensiones tenemos a: Pautt (2018). La comunicación afectiva de la

organización debe de estar encaminada a fortalecer el grupo, brindar atención, y brindar ideas con soluciones para llegar a una misión

López (2018) define al liderazgo efectivo, Personaje que observamos y escuchamos, es el ser que da riendas sueltas al porvenir de toda una colectividad

Choo, (2018), Un Organismo masivo, creado con un ideal será aquel que brinde resultados de su organización, así como también es la ventaja competitiva del sector gubernamental o no.

De igual modo, se han considerado las dimensiones: Planeación, proactividad y comunicación se define:

Robbins 1998. La planeación es la línea hacia el éxito esperado por toda institución, al lograr la productividad fijada en todas sus actividades, como también podemos considerar la ruta para lograr un fin común.

Cita Gonzales (2019) a Chiavenato, (1999), quien comenta que la planeación, es una de las funciones administrativas, ya que sirve de base para otras funciones. Así también determina, con anterioridad qué objetivos deben ejecutarse y cómo hacer para lograrlos; siendo un modelo teórico para intervenir a futuro. Esta planeación, inicia estableciendo los propósitos detallando los planes base para el logro de la mejor manera posible; así mismo determina, que se debe realizar para poder llegar, cómo, cuándo, dónde y el porqué de la investigación.

Para obtener un buen liderazgo y que sea efectivo, para ello es indispensable que el jefe tenga ciertas características o destrezas que a continuación se detallan:

D Zousa (1998) Inteligencia, esta capacidad debe estar muy desarrollada, donde tenga que diseñar estrategias de convencimiento; integridad, el individuo debe ser íntegro, poder de convencimiento, para que el grupo tenga directrices claras y precisas; Imparcialidad, capacidad para aceptar la variedad de aportes y priorizar las mejores para el proyecto; ser innovador, contante búsqueda de nuevas estrategias como procesos. Poder de comunicación. Los integrantes del equipo deben entender su consigna, y saber escuchar, comprender lo dicho; promover el trabajo colaborativo, con esta acción en equipo, se logran mejores metas, porque aportan ideas, se ayudan entre ellos, Transmitir el deseo de entusiasmo,

consiguiendo proyectar ante los demás la imagen de un auténtico líder. El liderazgo efectivo debe promover dinamismo para eliminar el miedo, en busca de excelentes resultados de la empresa.

López (2018) La proactividad referida está dirigida por personas de alto nivel académico capaz de intercambiar comunicación en cualquier ámbito. Bateman y Crant 1993 es la práctica de su capacidad innata al servicio de todo oyente.

Steven Covey da a conocer que la proactividad no es otra cosa que convivir y manejar su estilo de vida de acuerdo a sus circunstancias. Por lo tanto, el saber todo no es resultado productivo sino dar la iniciativa para lograr mantener orden.

Quaranta (2019). La comunicación efectiva es cuando el receptor pone en práctica lo escuchado sin intercambiar o sugerencias adversas.

Berrio (2018) Visualiza a la comunicación efectiva como un mensaje expuesto hacia diferentes grupos sociales en forma sostenible capaz de desarrollarse en cualquier ámbito o campo.

Palacios (2017) sostiene: La comunicación, es un elemento indispensable para el liderazgo, se resume en: El líder debe contar con la capacidad de comunicar al grupo los objetivos, que se buscan conseguir, como la política y la visión; de debe informar un discurso preciso y entendible, debe ser capaz de influenciar en el equipo, las opiniones se deben tener en cuenta, basadas en argumentos entendibles, de igual forma el líder debe tener la capacidad de escuchar, tomando en consideración las opinión de los integrantes, promoviendo el diálogo, facilitando un espacio donde la comunicación sea abierta y fluida, permitiendo que los sujetos den sus aportes de manera libre, capaces de admitir sus errores, reconocer las fortalezas de los demás, fomentando un clima de confianza y participativo donde la comunicación fluya y no se oculte.

Por otra parte, las teorías que fortalezcan a la función docente, Teorías subjetivas de salud laboral docente; Cuadra et al (2018) Da a conocer que no toda institución educativa cuenta con un departamento legal en asesoría educativa, así como también carecen de un departamento de salud, por lo que es necesario gestionar la implementación de los mismos para cualquier emergencia.

La teoría de Autoeficacia de Bandura 1977 trata de demostrar ante toda la comunidad según la óptica psicológica el individuo tiende a sentir miedo a través de una demanda por lo que es necesario conocer la motivación de la misma.

Francis (2018) función docente, es la interacción, entre maestro y alumno, adoptando, el educador un rol de cuidado al escolar, es decir, generando empatía, de igual modo los valores afectivos por parte del docente hacia el educando, el trato equitativo, la justicia, respeto. Figueroa (2018) manifiesta de carácter profesional, en el desarrollo práctico de sus actividades como educador.

González et al. (2017) Considera poner en práctica todo lo concerniente en el desarrollo educativo como docente a las cuales se debe como colaborador de una institución al servicio de la comunidad.

Para mayor sostenibilidad se han previsto las dimensiones competencias, compromiso institucional y relaciones interpersonales. Las competencias según Navio 2001 y 2005, Zabalza 2003, Tobón 2006 y Morrín 1995. Se interpretan como los saberes de la interacción o interrelación laboral. Tunnemann 2018 expresa la malla curricular debe ser flexible capaz de adaptarse en toda comunidad educativa.

Juaneda y Gonzales (2017), definen al compromiso institucional como nexo considerando un preámbulo del sujeto, enlazado en una línea o comportamiento de actuación, así disminuye la probabilidad de abandono de la organización. (p.362).

Bisquerra (2020). Una relación interpersonal es una cadena de unión de esfuerzo y dedicación al realizar un bien común satisfaciendo necesidades del solicitante. Teixidó y Capell (2020) Relaciones interpersonales visto como trato a la comunicación establecida entre las personas, en proceso recíproco, valorándose el comportamiento de los otros, formando opiniones acerca de ellos. Naranjo (2018) Las relaciones interpersonales son aquellas en que sus integrantes se mantienen bajo un mismo concepto bajo los parámetros constitucionales o del gremio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

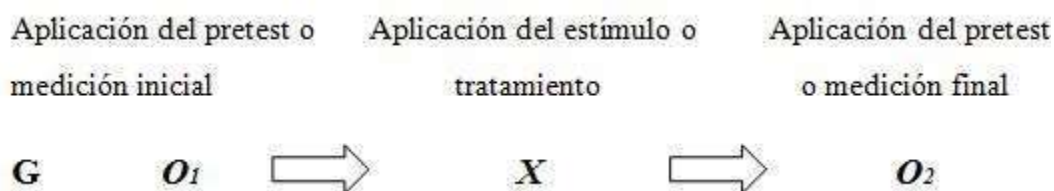
3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación será de tipo aplicada, desde un enfoque cuantitativo, con diseño pre experimental. Según Hernández (2018) el estudio permite la medición en una investigación, de una sola variable, tomando en cuenta la población y muestra que deriva de ella.

3.1.2. Diseño de investigación:

Este estudio investigativo se enmarcó en la investigación pre experimental descriptivo, donde se evaluó, principalmente, la variable dependiente, en este caso, cumplimiento de funciones docentes de una Unidad Educativa del Cantón Playas.

El significado del presente diagrama es:



Fuente: Juan Carlos Martínez Coll

En donde:

O_1 : Pre test

O_2 : Post test

X : Estímulo.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable y operacionalización

Variable independiente.

Liderazgo efectivo

- **Definición conceptual**

El liderazgo efectivo es aquel que no solo se enfoca en su superación propia sino busca la forma de incentivar a su equipo de trabajo a desarrollar estrategias para que todos puedan tener éxitos dentro y fuera de la organización (López, 2018).

- **Definición operacional**

Análisis que se realizó mediante los resultados que se desarrolló en la ejecución de una encuesta en donde se comprobó el nivel de satisfacción del cumplimiento de las funciones docentes

- **Indicadores**

Según el cuadro de operacionalización y después de haber identificado las dimensiones se puede argumentar que los indicadores son: Menciona las diferentes teorías relacionadas a la variable de estudio. Como rendimiento académico, habilidades, creatividad, motivación y estilos de liderazgo.

- **Escala de medición**

La escala de medición de los resultados que se ejecutará la escala ordinal.

Variable independiente

Cumplimiento de las funciones docentes.

- **Definición conceptual**

Se argumenta que el cumplimiento docente hace relación a una serie de actividades que se debe de realizar estructuradamente con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos dentro de la institución educativa.

- **Definición operacional**

En base a la ejecución de un cuestionario de elaboración propia que se realizó a los directivos de la Institución Educativa en donde se midió el cumplimiento docente (Chavienato, Desempeño docente, 2009)

- **Indicadores.**

Como indicadores se debe de considerar en primera instancia las dimensiones, las cuales después de su análisis nos dieron como indicadores los siguientes: El

dominio de la temática de la experiencia educativa. Planifica el proceso enseñanza aprendizaje. Uso del material didáctico como ayuda pedagógica. Uso del tiempo adecuado. Líder en la institución. Trabajo en equipo y Conductas concretas.

- **Escala de medición**

La escala de medición de los resultados que se ejecutará la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población total de esta investigación estuvo conformada por 22 personas entre ellas 5 directivos y 17 docentes que integran la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe “Cacique Tumbalá” de la Comuna Engabao del Cantón Playas de la Provincia del Guayas.

En cuanto al criterio de inclusión, se ha considerado a todos los docentes y administrativos de la institución:

Para el criterio de exclusión no aplica en la presente investigación.

3.3.2. Muestra:

La muestra de este estudio fue elegido a través del muestreo no probabilístico con los 22 docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe “Cacique Tumbalá” de la Comuna Engabao del Cantón Playas de la Provincia del Guayas

3.3.3. Muestreo:

Se consideró a la población total de la muestra en este caso a los docentes y directivos

Unidad de análisis:

Docentes y directivos

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se desarrolló una encuesta la cual evaluó las habilidades sociales básicas y complejas con la finalidad de determinar el liderazgo efectivo con las que cuenta una persona o incluso determinar si existen falencias en el desarrollo de estas habilidades. El uso de esta encuesta permitió medir las funciones docentes, con ayuda de estos datos se creó un programa de desarrollo liderazgo efectivo basado en necesidades objetivas detectadas en el incumplimiento docente. Para la variable dependiente se aplicó una encuesta que estuvo constituida por 20 interrogantes dentro de los cuales se consideraron las siguientes dimensiones: Competencias docentes. Organización y desarrollo del proceso. Elementos académicos administrativos en este caso cada dimensión estuvo conformada por 8 preguntas en la dimensión competencias, en la dimensión compromiso institucional con 6 preguntas y la dimensión relaciones interpersonales cuenta con 6 interrogantes las mismas que tiene una validez y confiabilidad mediante el alfa crombach de 0,965 la cual nos indica que las interrogantes estuvieron completamente listas para su ejecución.

3.5. Procedimientos:

Para la elaboración de este trabajo de investigación en primera instancia se dialogó con la autoridad de la Institución educativa solicitando el permiso correspondiente para la realización y ejecución de la encuesta como instrumento de investigación la cual ayudó a medir cuáles son las falencias del incumplimiento de las funciones docentes.

Se entregó un oficio escrito a la autoridad solicitando la autorización para realizar el trabajo de investigación.

Se validó los instrumentos de investigación por un juicio de expertos quienes indicaron la confiabilidad y validez de los mismos.

Se ejecutó los instrumentos de investigación al cuerpo jerárquico de la institución denominado pretest.

Se procedió a la tabulación del instrumento de investigación realizado al cuerpo jerárquico de la institución educativa.

Se diseñó 15 sesiones de trabajo que se ejecutó en el programa de capacitación en estrategias de liderazgo efectivo a los docentes y directivos.

se ejecutó el postest de investigación con la finalidad de verificar los contenidos aprendidos en el programa de capacitación.

Elaboración de los análisis de resultados y en conjunto con las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el análisis de datos se implementó como método de análisis por medio de una hoja de cálculo en Excel el cual permitirá que se lleve a cabo el análisis de cada uno de los instrumentos y adicional poder detectar la correlación entre el liderazgo efectivo y el cumplimiento de las funciones docentes a través de estrategias con ayuda de una estadística descriptiva que permita tabular y graficar los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos:

Dentro del procedimiento de planeación y ejecución del presente proyecto, se han respetado diferentes aspectos éticos regularizados por la universidad con la finalidad de salvaguardar la identidad de las personas involucradas para que de esta manera se pueda obtener la predisposición a participar en la ejecución del proyecto. Por lo que se detallan varios aspectos éticos necesarios para la elaboración del presente trabajo de investigación: Autorización y consentimiento de las autoridades institucionales de la unidad educativa, autorización voluntaria y consentimiento informado del personal docente de la UECIB Cacique Tumbalá, petición de colaboración participativa de los docentes involucrados en este proceso investigativo, manejo confidencial de la información obtenida, manejo objetivo de la información personal de los participantes.

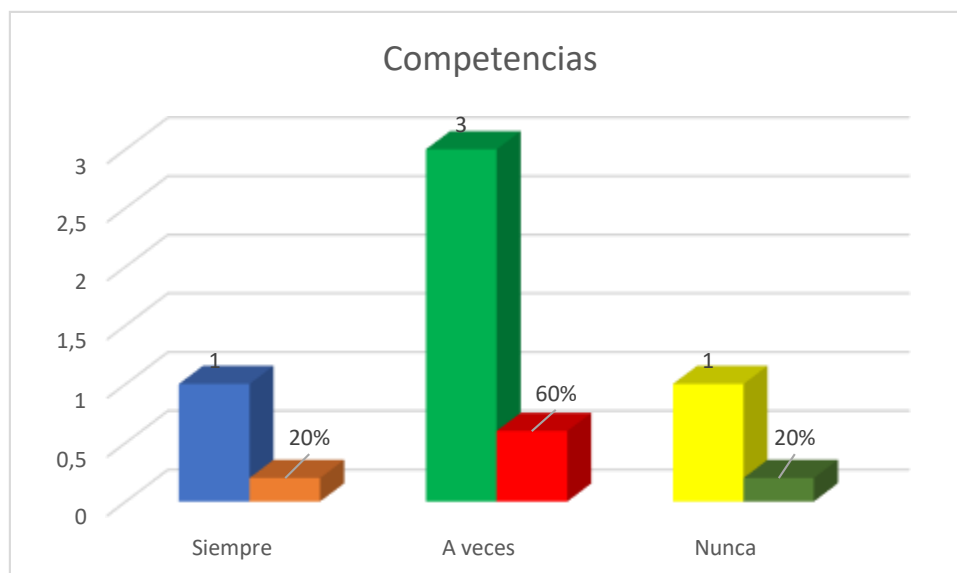
IV. RESULTADOS

Tabla 1
Dimensión Competencias

DIMENSIÓN	Alternativas	Frecuencias	%
COMPETENCIA	Siempre	1	20%
	A veces	3	60%
	Nunca	1	20%
TOTAL		5	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1
Dimensión Competencia



Nota: La dimensión desarrollada en la siguiente tabulación está compuesta por 8 interrogantes que corresponde a los colores azul, rojo y amarillo respectivamente.

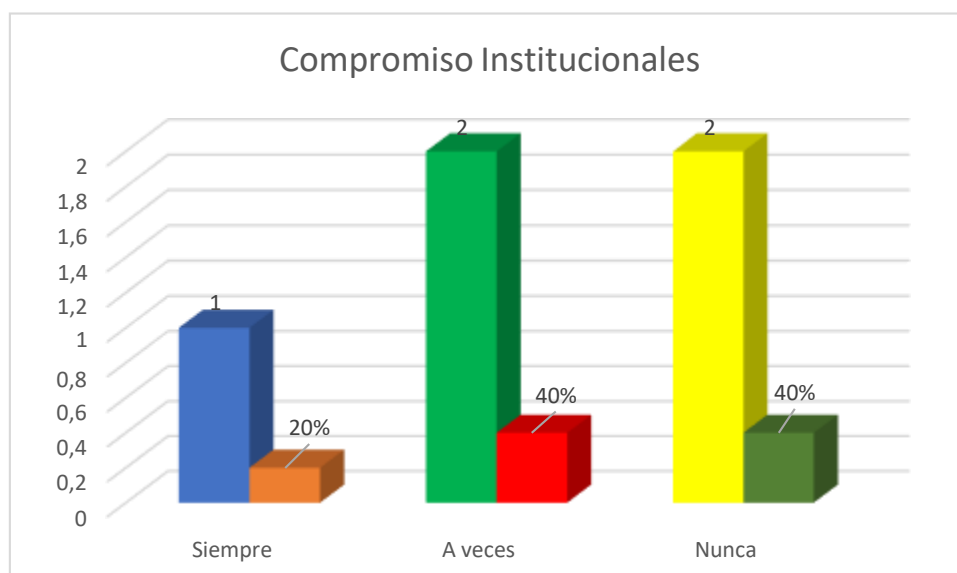
Interpretación: Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación antes del “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”, la dimensión “Competencias” evidencia como resumen de las 8 preguntas realizadas, que el 60 % de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones mientras que el 20% indicaron que a veces y el 20% nunca aplican dicho procedimiento.

Tabla 2
Compromiso Institucional

DIMENSIÓN	Alternativas	Frecuencias	%
Compromiso Institucional	Siempre	1	20%
	A veces	2	40%
	Nunca	2	40%
TOTAL		5	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2
Compromiso Institucional



Nota: La dimensión desarrollada en la siguiente tabulación está compuesta por 6 interrogantes que corresponde a los colores azul, rojo, naranja respectivamente.

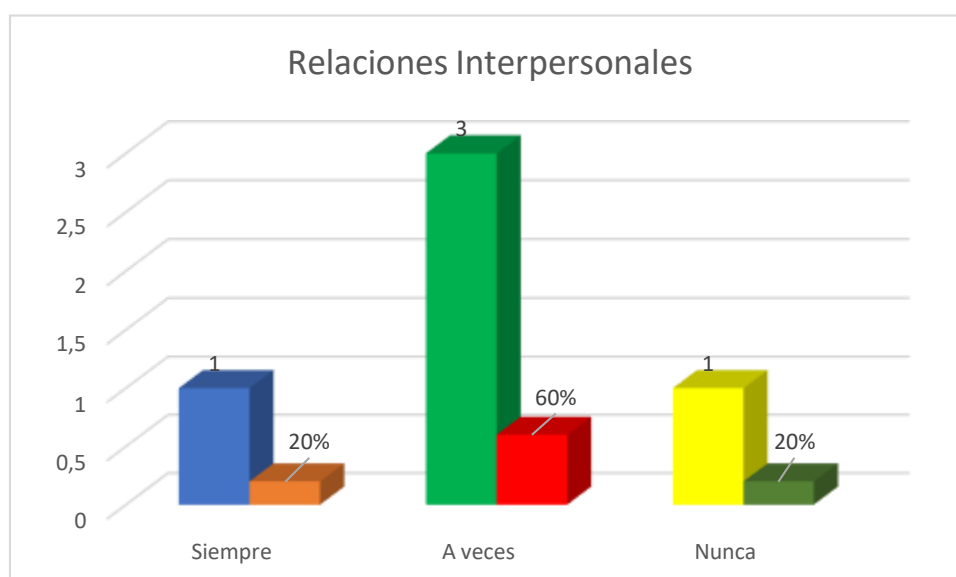
Interpretación: Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, antes del “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”, la dimensión “Compromiso institucional” evidencia como resumen de las 6 preguntas realizadas, que el 20 % de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones mientras que el 40% indicaron que a veces y el 40% nunca aplican dicho procedimiento.

Tabla 3
Relaciones Interpersonales

DIMENSIÓN	Alternativas	Frecuencias	%
Relaciones Interpersonales	Siempre	1	20%
	A veces	3	60%
	Nunca	1	20%
TOTAL		5	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 3
Relaciones Interpersonales



Nota: La dimensión desarrollada en la siguiente tabulación está compuesta por 6 interrogantes que corresponde a los colores azul, rojo y amarillo respectivamente.

Interpretación: Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, antes del “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”, la dimensión “Competencias” evidencia como resumen de las 8 preguntas realizadas, que el 20 % de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones mientras que el 60% indicaron que a veces y el 20% nunca aplican dicho procedimiento.

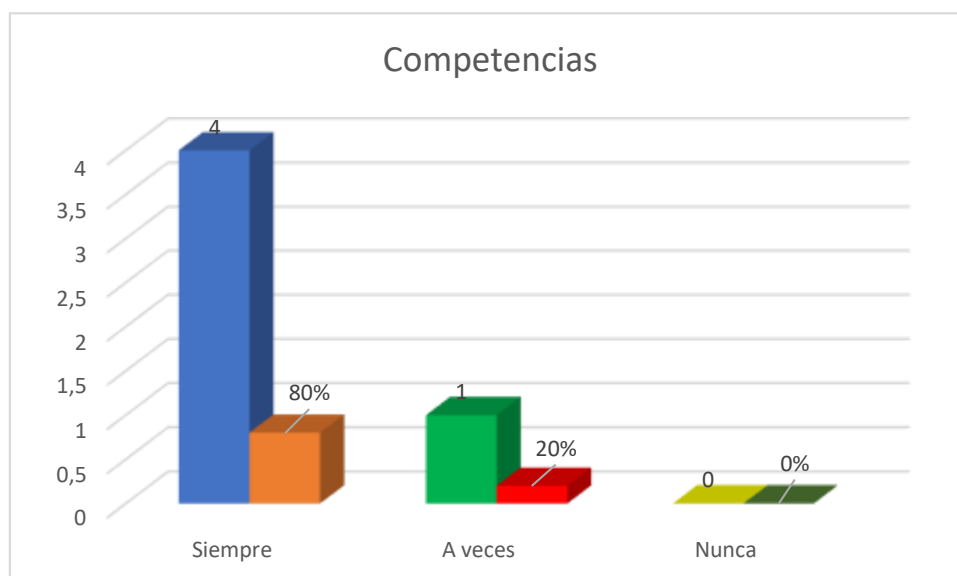
Resultados del Postest

Tabla 4
Dimensión Competencia

DIMENSIÓN	Alternativas	Frecuencias	%
COMPETENCIA	Siempre	4	80%
	A veces	1	20%
	Nunca	0	0%
TOTAL		5	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4
Dimensión Competencias



Nota: La dimensión desarrollada en la siguiente tabulación está compuesta por 6 interrogantes que corresponde a los colores azul, rojo y naranja respectivamente.

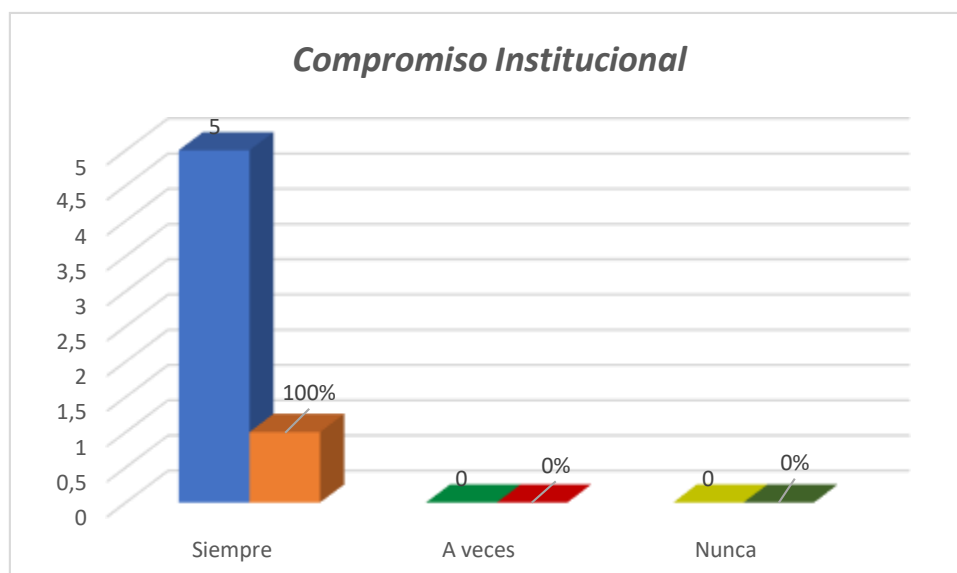
Interpretación: Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, después del “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”, la dimensión “Competencias” evidencia como resumen de las 8 preguntas realizadas, que el 80 % de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones mientras que el 20% indicaron que a veces.

Tabla 5
Dimensión Compromiso Institucional

DIMENSIÓN	Alternativas	Frecuencias	%
Compromiso Institucional	Siempre	5	100%
	A veces	0	0%
	Nunca	0	0%
TOTAL		5	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5
Dimensión Compromiso Institucional



Nota: La dimensión desarrollada en la siguiente tabulación está compuesta por 6 interrogantes que corresponde a los colores azul, rojo y naranja respectivamente.

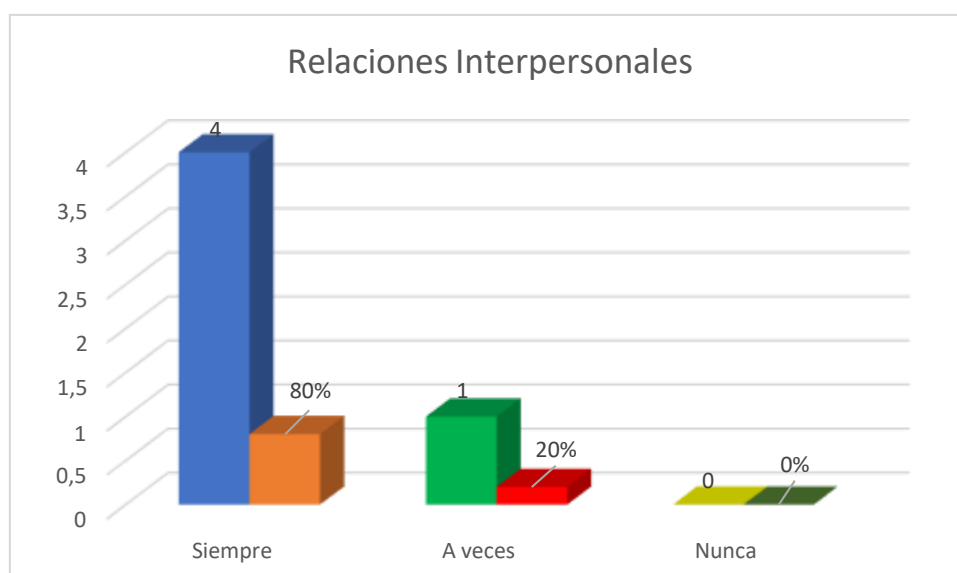
Interpretación: Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, después del “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”, la dimensión “Compromiso institucional” evidencia como resumen de las 6 preguntas realizadas, que el 100% de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones docentes

Tabla 6
Dimensión Relaciones Interpersonales

DIMENSIÓN	Alternativas	Frecuencias	%
COMPETENCIA	Siempre	4	80%
	A veces	1	20%
	Nunca	0	0%
TOTAL		5	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6
Dimensión Relaciones Interpersonales



Nota: La dimensión desarrollada en la siguiente tabulación está compuesta por 6 interrogantes que corresponde a los colores azul, rojo y naranja respectivamente.

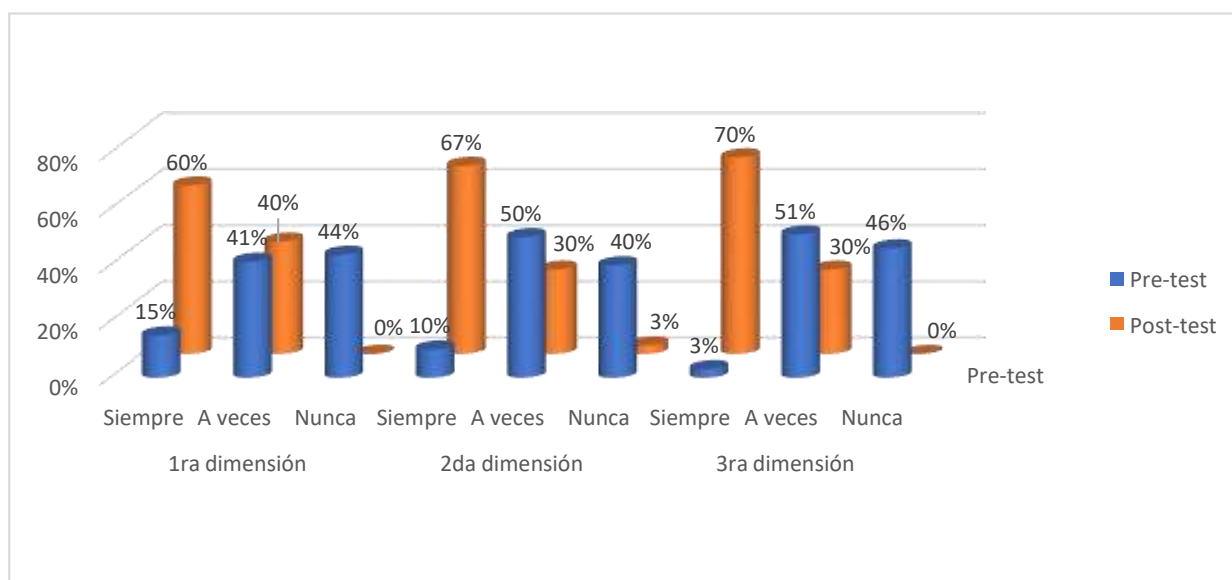
Interpretación: Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, después del “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”, la dimensión “Relaciones interpersonales” evidencia como resumen de las 6 preguntas realizadas, que el 80 % de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones mientras que el 20% indicaron que a veces aplican dicho procedimiento.

Tabla 7
Consolidado de dimensiones en el pre-test y post-test

Dimensión	Criterios	Pre-test	Post-test
1ra dimensión Competencias	Siempre	15%	60%
	A veces	41%	40%
	Nunca	44%	0%
2da dimensión Compromiso Institucional	Siempre	10%	67%
	A veces	50%	30%
	Nunca	40%	3%
3ra dimensión Relaciones Interpersonales	Siempre	3%	70%
	A veces	51%	30%
	Nunca	46%	0%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7
Consolidado pre-test y post-test



Nota: Los valores de la tabla 7 y figura 13 se determinaron con la función estadística “Promedio”, para lo cual se consideró los valores de las respuestas de todas preguntas de cada dimensión. El consolidado desarrollado en la siguiente tabulación está compuesta por 3 dimensiones.

Tabla 8
Tabulación Cruzada

Pre-test

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo efectivo *	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
Funciones docentes						

Tabla 9
Tabulación Cruzada L

Liderazgo efectivo*Funciones docentes tabulación cruzada						
		Funciones docentes				Total
		Nunca	A veces	Siempre		
Liderazgo efectivo	Nunca	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,3	,3	,3	1,0
		% del total	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%
	A veces	Recuento	0	1	1	2
		Recuento esperado	,7	,7	,7	2,0
		% del total	0,0%	33,3%	33,3%	66,7%
Total		Recuento	1	1	1	3
		Recuento esperado	1,0	1,0	1,0	3,0
		% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

Tabla 10
Chi-Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,000 ^a	2	,223
Razón de verosimilitud	3,819	2	,148
Asociación lineal por lineal	1,500	1	,221
N de casos válidos	3		

a. 6 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

Tabla 11
Liderazgo efectivo *Funciones docentes tabulación cruzada

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo efectivo *	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
Funciones docentes						

Tabla 12
Liderazgo efectivo *Funciones docentes tabulación cruzada

Liderazgo efectivo *Funciones docentes tabulación cruzada						
		Funciones docentes				Total
		Nunca	A veces	Siempre		
Liderazgo efectivo	0	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	,3	,3	,3	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
	A veces	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	,3	,3	,3	1,0
		% del total	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%
	Siempre	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,3	,3	,3	1,0
		% del total	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%
Total	Recuento	1	1	1	3	
	Recuento esperado	1,0	1,0	1,0	3,0	
	% del total	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%	

Tabla 13
Chi-Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,000 ^a	4	,199
Razón de verosimilitud	6,592	4	,159
Asociación lineal por lineal	1,929	1	,165
N de casos válidos	3		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

V. DISCUSIÓN

Una vez realizado la presentación de los resultados, se procede a la discusión de los mismos, examinando como guía principal la exposición del objetivo general, el que expresa la determinación estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docente de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas.

En relación al primer objetivo específico, que hace referencia a evaluar el nivel de cumplimiento de las estrategias de liderazgo efectivo para el desempeño de las funciones docentes, los resultados indican la tenencia de un nivel bajo del 80% de cumplimiento de estrategias de liderazgo antes de recibir dicho programa de parte de los docentes, mientras que, una vez que se recibió dichas estrategias estos resultados se elevaron de manera significativa de un 80%. Bajo este enfoque el nivel de cumplimiento de estrategias de liderazgo está condicionado a programas, talleres, sesiones, etc., que permitan medir un adecuado entendimiento de liderazgo efectivo. Se hace un contraste sobre los estudios realizados con antelación, se cita a nivel internacional a Ferrer (2018) estudio realizado en Brasil; tuvo el propósito de señalar si existe relación entre liderazgo efectivo y la multiplicación de los grupos pequeños en la Asociación Planalto; contó con enfoque cuantitativo, diseño transversal como correlacional, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, técnica encuesta, instrumento el cuestionario, población 968 líderes, muestra 360, introduce varias medidas en la misma encuesta, y porque se puede lograr información inmediata sobre los comportamientos, actitudes y creencias actuales de la población en estudio.

A modo de resumen los resultados establecidos en la presente tesis y que se sostienen los antecedentes referenciales internacionales nacionales como se los detalla con sus autores. Aguilar & Riera (2018), en su estudio titulado "Diseño de un programa de liderazgo para directivos de la PUCE, matriz Quito", propone la elaboración de un programa que permita desarrollar las competencias de liderazgos en dicho centro académico, el mismo se compone de ocho módulos, bajo la modalidad de cursos, seminarios, talleres y el modelo e-learning, el cual tiene la finalidad, explotar las competencias de liderazgo entre los docentes y directivos de dicho centro de estudio. De igual forma contiene un programa de retroalimentación

que busca reforzar los lineamientos teóricos y prácticos analizados. Las herramientas que utilizaron fueron las entrevista y encuestas para determinar el nivel de avance en relación a liderazgo.

Los resultados presentados, se asemejan a lo establecido en el estudio de Ruiz (2020), donde se evidenció que la percepción de las personas, ha ido evolucionando desde el rechazo, aceptación, miedo, recelo; admiración, deseando ser parte de la red. Así mismo, Zousa (1998) afirma que, el diseño de estrategias admite tener capacidad para aceptar distintas vertientes de innovación y comunicación.

Teniendo como definición que, en concreto, el cumplimiento de estrategias de liderazgo, representa una de las fases para alcanzar el liderazgo efectivo en las instituciones académicas. En este sentido, se destaca la importancia de medir el cumplimiento o percepción de liderazgo en las instituciones educativas, las mismas que servirán para desarrollar de mejor forma al personal docente en su desarrollo y crecimiento profesional.

En razón del segundo objetivo específico Diseñar estrategias de liderazgo efectivo necesarias para el cumplimiento de las funciones docentes, que se relaciona con el diseño de estrategias de liderazgo efectivo necesarias para el cumplimiento de las funciones docentes, los resultados indican un alto valor del 70% de los criterios de frecuencia al seguir estrategias de liderazgo efectivo. En el presente análisis hace referencia al diseño de estrategias en las diferentes sesiones que contiene el programa.

Resultados hace contraste con el argumento, Parra Robledo (2020) cuya tesis titulada "Formación para el liderazgo escolar: impacto del plan de formación de directores en Chile", realizada en la Universidad Autónoma de Barcelona, desarrolla un programa formativo de liderazgo escolar, cuya finalidad es la formación de directores en los centros educativos chilenos. Dicho programa centra su interés en desarrollar competencias y prácticas asociadas al liderazgo y gestión escolar. El diseño metodológico utilizado fue el no experimental, de tipo descriptivo y de campo. El desarrollo del programa mencionado se elaboró en 15 fases, los instrumentos que se utilizaron fueron las encuestas y entrevistas para diagnosticar el impacto del programa de liderazgo en los directores. Mientras que otro estudio argumenta como lo indica, Saavedra (2021) el objetivo, es establecer la relación

que existe entre liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa, en las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa, Piura; investigación de tipo básico, diseño no experimental correlacional, muestra 60 docentes, instrumento cuestionario, técnica fue la encuesta, instrumento; concluyó que, la prueba de hipótesis señalando una correlación positiva alta, da a entender que en su totalidad los docentes saben lo que es el liderazgo efectivo y la calidad de gestión educativa que los rodea, además el equipo docente indica que quienes dirigen la institución son verdaderos líderes, ya que actúan de inmediato en su desempeño de gestionar, dirigir y coordinar en su lugar de trabajo. Conforme a los antecedentes planteados, la información presentada se asemeja a lo desarrollado por Choo (2017), quien manifiesta que los proyectos dirigidos al crecimiento de la organización, otorga ventajas competitivas ya sea en el sector público o privado, para lo cual utiliza dimensiones como planeación y comunicación. Robbins, (1998) expresa que la planeación de estrategias abarca la definición de las metas de una organización, que incide en el desarrollo de una jerarquía amplia de los planes para integrar y coordinar las actividades en las instituciones. Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, antes del *“Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”*, la dimensión “Compromiso institucional” evidencia como resumen de las 6 preguntas realizadas, que el 20 % de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones mientras que el 40% indicaron que a veces y el 40% nunca aplican dicho procedimiento.

Mientras que Gonzales (2019) a Chiavenato, (1999), quien comenta que la planeación, es una de las funciones administrativas, ya que sirve de base para otras funciones. Así también determina, con anterioridad qué objetivos deben ejecutarse y cómo hacer para lograrlos; siendo un modelo teórico para intervenir a futuro. Esta planeación, inicia estableciendo los propósitos detallando los planes, base para el logro de la mejor manera posible; así mismo determina, qué se debe realizar para poder llegar, cómo cuándo, dónde y el por qué.

Mientras que el tercer objetivo hace referencia a la aplicación de las estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una unidad educativa, el alcance de esta propuesta se dirige a la participación de cinco docentes, y las estrategias señaladas se incluyen en cada sesión del programa, en total son 15 sesiones, es decir 15 estrategias, en las cuales se describen el objetivo de cada sesión.

Dentro del ámbito de los antecedentes, Mendoza (2020) expresa que la aplicación de estrategias de liderazgo efectivo es significativa, donde los programas de capacitación permiten potenciar el liderazgo efectivo. Así mismo Pautt (2018), afirma que emplear las estrategias de liderazgo efectivo estimula el espíritu del grupo. Mientras que, Gonzales (2019) hace referencia a la importancia de ejecutar modelos futuristas que detallan los planes para el logro de la mejor manera posible de las estrategias de liderazgo efectivo. Entre las limitaciones del presente estudio, se hace referencia a la no medición de las variables liderazgo efectivo y su relación con el cumplimiento de las funciones de los docentes de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe “Cacique Tumbalá” de la Comuna Engabao del Cantón Playas de la Provincia del Guayas, la misma que se propone como futura línea de investigación en un próximo análisis a la unidad académica señalada. Por las tareas realizadas en el contexto nacional, se toma en consideración la investigación de, Mendoza (2020) objetivo general, lograr la satisfacción en los clientes de hoteles tres estrellas en una zona del Ecuador, mediante una buena organización de sus directivos. Utilizó un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, siendo aplicativo, empleó la técnica de tres cuestionarios, siendo la muestra 26 directivos, 150 colaboradores más 230 clientes. Llegan a concluir, el trato de directivos y visitantes en el periodo 2014 -2017 fue directa y significativa. Donde proponen un programa de capacitación para potenciar el liderazgo efectivo.

De igual modo, Ruiz (2020) Ecuador, en su estudio, el cual manifiesta en su objetivo, comprobar si es lícito o no la prueba de liderazgo que ejercen las empresas de Mercadeo de Red en Latacunga; con enfoque cuantitativo, nivel exploratorio-descriptivo, y aplicar la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, población y muestra de 369 personas, llegando a concluir, que, la percepción de las personas, por ser parte de la red va aumentando, dejando atrás una serie de dificultades como el miedo y el recelo; siendo fácil la adaptación como replicable a las nuevas redes que salgan de seres creativos, emprendedores. Retos propuestos en los graduados de administración y otras personalidades; también a las empresas multinivel, ya que son un aporte, base al aspecto económico del Ecuador y del mundo entero. Según los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, después del *“Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”*, la dimensión “Compromiso institucional” evidencia como

resumen de las 6 preguntas realizadas, que el 100% de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones docentes.

La investigación teóricamente se sostiene en la teoría del liderazgo del Gran Hombre de Thomas Carlyle, nos dice que, es la capacidad para liderar, así también el carisma personal, el talento de cada individuo en un determinado momento, la sabiduría y la inteligencia. De igual modo manifiesta que las personas nacen con un rasgo heredado y se vuelven líderes, cuando en un determinado tiempo se necesitan.

En este caso, se desarrolló el “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo, está dirigido a los 5 docentes que conforman el cuerpo jerárquico de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Cacique Tumbalá” el cual se ejecutó en 15 sesiones y tuvo como finalidad “Proporcionar a los participantes las diferentes estrategias de capacitación sobre liderazgo efectivo para el mejoramiento de las funciones docentes”.

El resultado mencionado, se asemeja a lo establecido por Aguilar & Riera (2018), quienes proponen la elaboración de un programa que permita desarrollar las competencias de liderazgos en dicho centro académico en ocho módulos. Las conclusiones que los autores de la tesis mencionada expresan la importancia de implementar dichos programas, de igual forma, se hace hincapié en las encuestas y entrevistas para establecer el desarrollo en materia de compromiso y preparación de liderazgo. De igual forma, los datos obtenidos por Aguilar & Riera (2018) hacen referencia a los instrumentos de recolección de información como entrevistas y encuestas para establecer el cumplimiento de las funciones docentes de la Unidad Educativa.

Para finalizar se encuentra el cuarto objetivo específico que hace referencia a evaluar el nivel de cumplimiento de las estrategias de liderazgo efectivo para el desempeño de las funciones docentes. Porque se contrasta la información teniendo en cuenta la inteligencia, esta capacidad debe estar muy desarrollada, donde tenga que diseñar estrategias de convencimiento; integridad, el individuo debe ser íntegro, tener poder de convencimiento, para que el grupo tenga directrices claras

y precisas; Imparcialidad, capacidad para aceptar la variedad de aportes y priorizar las mejores para el proyecto; ser innovador, constante búsqueda de nuevas estrategias como procesos. Poder de comunicación. Los integrantes del equipo deben entender su consigna, y saber escuchar, comprender lo dicho; promover el trabajo colaborativo, con esta acción en equipo, se logran mejores metas, porque aportan ideas, se ayudan entre ellos. Transmiten el deseo de entusiasmo, consiguiendo proyectar ante los demás la imagen de un auténtico líder. En síntesis, los hallazgos que se demostraron por el autor de la presente tesis y los diferentes antecedentes referenciales, internacionales y nacionales, conllevó a entender de manera importante el desarrollo de estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones de los docentes. Bajo este paradigma, el liderazgo efectivo representa una metodología que incide en mejorar y potencializar las virtudes de los docentes orientados en maximizar su rendimiento.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Según con el planteamiento del objetivo general el cual es determinar estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022 mediante los resultados que del instrumento de investigación se determinó que las estrategias de liderazgo efectivo son indispensables para el cumplimiento de las funciones docentes.
- 2) Según los estudios descriptivos del nivel de relación del liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas Ecuador 2022, se señala que del total de los evaluados se aprecian los datos obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación, después del “Programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo”, se evaluó y evidencia como resumen, que el 60 % de las personas encuestadas manifestaron que siempre utilizan las competencias dentro de sus funciones mientras que el 35% indicaron que a veces y el 5% nunca aplican dicho procedimiento para el cumplimiento de sus funciones docentes.
- 3) De la misma forma el segundo objetivo específico como se indica; Diseñar estrategias de liderazgo efectivo necesarias para el cumplimiento de las funciones docentes, por lo cual se diseñó estas estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de la UECIB Cacique Tumbalá”, provincia del Guayas, cantón Playas, comuna Engabao.
- 4) Con la ejecución del pre test y con los datos obtenidos se aplicó las estrategias de liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes y dar cumplimiento en la relación que tienen entre las dimensiones e indicadores para el fiel cumplimiento de sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

Al personal docente y toda la comunidad de la Unidad Educativa, tener en cuenta que el rol de directivo es fundamental puesto que viene constituyéndose dentro del núcleo principal del centro, por el cual se recomienda aplicar estrategias de liderazgo efectivo de forma constante.

A la rectora de la Unidad Educativa, establecer mejoras en las prácticas de liderazgo efectivo, mediante el diseño de estrategias pedagógicas, institucional y administrativa hacia el progreso de la calidad educativa, pretendiendo garantizar los aprendizajes eficaces, eficientes y oportunos del grupo estudiantil dentro del centro educativo.

Motivar al personal docente de manera positiva que les permita desempeñar sus funciones con respeto y dedicación, siendo la motivación un impulso que inspira al ser humano a luchar por lograr los objetivos deseados, además permite la supervivencia dentro de la institución educativa, también aprueba que se puedan tomar las decisiones de la manera más acertada posible.

La Unidad Educativa, efectúo mejoras en las prácticas de liderazgo efectivo en el cumplimiento de las funciones docentes, consiguiendo aplicar el reglamento igualitariamente y en base a cada competencia de los miembros del grupo estudiantil. De la misma manera, está en la obligación dar origen y fortalecimiento al monitoreo de toda habilidad relacional a fin de que el directivo líder se desenvuelva efectivamente mejorando la calidad educativa.

REFERENCIAS

Adan, M.I. (2004). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en las Modalidades de bachillerato. Primer Congreso Internacional de Estilos de Aprendizaje UNED.

https://www.researchgate.net/publication/287562344_Estilos_de_Aprendizaje_una_apuesta_por_el_desempeno_academico_de_los_estudiantes_en_la_Educacion_Superior

Berrio Otxoa, K. I., Amaia Lledó, M. M., Telletxea, S. Concepto y principios de la comunicación efectiva.

https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/48956/mod_resource/content/2/Teor%C3%ADa-Conceptos%20y%20principios%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20efectiva_2.pdf

Basto Ramayo, R. (2019). La función docente y su relación con el rendimiento académico de estudiantes de nivel medio superior [Tesis Doctoral] Universidad Autónoma de Tlaxcala.

<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v15/doc/3385.pdf>

Basto Ramayo, R. (2018) *La función docente y su estado actual del conocimiento: principales posicionamientos teóricos y metodológicos*, Educere, 22, (73), pp. 665-672. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/journal/356/35656676015/html/>

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behaviour: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(2), 103-118. <http://www.ejournal.unam.mx/rxm/vol06-02/RXM006000211.pdf>

Camarero, M Camarero, F.J.; Martín, F. y Herrero, J. (2000). Estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios. *Psicothema*, 12, 4, 615-622. www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000112&pid=S1692-5858201400020000200007&lng=en

Covarrubias Apaolaza, C.G., Mendoza Lira, M. (2013) teoría de autoeficacia y el desempeño docente; *Hemispheric & Polar Studies Journal* 4 (2), pp. 107-123. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4457452.pdf>

Castro (2015) Estudios sobre el liderazgo, teorías y evaluación. Buenos Aires, Argentina. Dirección Jean Jaures 437, 8°. 19 (1215). Buenos Aires. Arg. Te. (54-11) 4864-508. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645396.pdf>

Choo, H. (2007). Liderazgo y fuerza de trabajo en Singapur: evaluaciones del Instituto de Recursos Humanos de Singapur. Investigación y práctica en gestión de recursos humanos 15(2): 104 – 114. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>

Cuadra Martínez, David Jorge, Jorquera Gutiérrez, Ricardo Álex, & Pérez Cea, María Alejandra. (2015). Las teorías subjetivas del profesor acerca de su salud laboral: Implicancias en la promoción de la salud preventiva en el trabajo docente *Ciencia & trabajo*, 17(52), pp. 1-6. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100002>

D'Souza, A. (1998). *Liderazgo efectivo* (Vol. 3). Editorial SAL.

https://books.google.es/books?id=mvuqPtVFyMQC&pg=PA1&ots=_gLUxOzcpJ&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false

Ferrer, J. (2018). “Liderazgo efectivo de un Grupo Pequeño y multiplicación de los grupos pequeños, Asociación Planalto Central, Brasil, 2018” (Tesis de Doctorado). Universidad Peruana Unión, Lima.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/869/Ferrer_tesis_Doctorado_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fiedler, F. E. (1978). El modelo de contingencia y la dinámica del proceso de liderazgo. En Berkowitz (Ed.), *Avances en psicología social experimental*. Nueva York. <https://1library.co/article/resultados-modelo-estilo-liderazgo-redes-sociales-mejora-clima.zwv7d5vq>

Figuroa Rubalcava, A. E., Gilio Medina, M. del C., & Gutiérrez Marfileño, V. E. (2008). La función docente en la universidad. *Rv. electrónica de investigación educativa*, 10 (spe), 1-14. Recuperado en 17 de junio de 2022, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300008&lng=es&tlng=es.

Francis Salazar, Susan. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario “excelente”: una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista Educación*, 30 (1) pp. 31-49.

González Millán, J. J., Rodríguez Díaz, M.T. (2019). Manual práctico de planeación estratégica, ed. Díaz de Santos, Madrid, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522424.pdf>

González Cárdenas, L., Nogueira Sotolongo, M., Rivera Michelena, N., Ruíz González, M., & García Navarro, Z. D. (2011). *Comportamiento de la función docente-educativa del especialista en Medicina General Integral. Educación Médica Superior*, 25(2), 40-47. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200004&lng=es&tlng=es.

Graen, G. & Uhl-Bien, M (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, pp. 219-247. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645396.pdf>

Isaza Valencia, L. G., Anlly & Joven, Katherine. (2014). *Estilos de enseñanza de los docentes: una apuesta por el desempeño académico de los estudiantes en la educación superior*. *Revista Mexicana De Orientación Educativa*, 11 (26), pp. 77–84. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-58582014000200002

Juaneda, M. y Gonzales, L. (2013). *Consecuencias del compromiso organizativo*. México: Fondo Editorial Universidad de La Rioja. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>

Méndez Carpio, C.R y Palacios Montero, N.A. (2020). Impacto en la función docente y el proceso académico por el cambio a la modalidad virtual, *Revista Scientific*, 5(17), pp. 39-55. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.2.39-55>

Mendoza, H. (2020). *Liderazgo efectivo y la satisfacción de los clientes en los hoteles de 3 estrellas de la zona 4 del Ecuador, periodo 2014 - 2017*. [Tesis de pregrado doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16508/Mendoza_ph.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naranjo Pereira, María Luisa (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 8(1),1-27 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>

López Aparicio, T. A. (2001), liderazgo efectivo, fascículo 6
<http://www.lopezaso.com/Archivos/6liderazgo%20efectivo.pdf>

López Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai*, 6, (2), pp. 303-312.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46115146011.pdf>

Pautt Torres, G. (2011). *liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes*. *Revista de la facultad de ciencias económicas: Investigación y Reflexión*, XIX(1), pp. 213-228. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90922732013>

Pérez Avendaño, D. F., Ochoa Muñoz, C., & Chaverra, B. E. (2020). Las relaciones interpersonales en la clase de Educación Física. El caso de un grupo de estudiantes de Medellín. *Lúdica Pedagógica*, 1(31), 1–13. <https://doi.org/10.17227/ludica.num31-11739>

Saavedra (2021). Liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa 202, [Tesis maestría, universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78485>

Traverso Holguín,P.A., Williams Flores, B. G., Palacios Bauz, I.R. (2017). La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios. universidad ECOTEC. P.102

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/comunicacion-efectiva.pdf>

Tünnermann, B. C. (Ed.) (2008). La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe–UNESCO. Adoptada y proclamada por la Asamblea

General en su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

http://www.cres2008.org/common/docs/doc_base/Libro%20Educacion%20Superior.pdf

Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo, XXXI · (1) pp. 21–46.

<http://www.scielo.org.ar/pdf/enfoques/v31n1/v31n1a03.pdf>

ANEXOS

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ENCUESTA AL CUERPO JERÁRQUICO DE LA UNIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO:

Obtener información sobre el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa.

Estimado docente marque con una X la opción que usted crea conveniente dar como respuesta, el cuestionario es anónimo.

N°	PREGUNTAS	Escala Valorativa			OBSERVACIONES
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	
1	¿Diseña estrategias de enseñanza y aprendizaje?				
2	¿Es visible la dedicación pedagógica hacia los estudiantes?				
3	¿Considera usted que es importante fomentar la participación de los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje?				
4	¿Ha recibido constantes capacitaciones de formación continua?				
5	¿Prevé con anticipación los materiales a utilizar en la clase?				
6	¿Participa usted en los diferentes eventos de formación integral?				
7	¿Hace seguimiento de la enseñanza aprendizaje en los estudiantes?				
8	¿Cumple satisfactoriamente con la entrega de su material didáctico y administrativos en las fechas estipuladas?				
9	¿Programa sus funciones en base a sus obligaciones?				
10	¿Da de su tiempo en el desarrollo de las actividades extra curriculares?				
11	¿Planifica sus actividades de aprendizaje acorde a las necesidades e interés del estudiante?				
12	¿Cumple usted con funciones pedagógicas?				
13	¿Promueve el trabajo en equipo en mejora de la institución educativa?				
14	¿Sugiero estrategias o planes cuando se desarrolla una actividad institucional?				
15	¿Tolera de manera adecuada para iniciar el dialogo?				
16	¿Emplea un tono de voz amable con los demás?				
17	¿Cuándo estoy nervioso trato de relajarme para ordenar mis pensamientos?				
18	¿Cambia su comportamiento cuando se da cuenta que está equivocado?				
19	¿Dejo que otro decida por mi cuando no puedo dar solución a un problema?				
20	¿Me cuesta decir no por miedo a ser criticado?				

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Efectivo	El liderazgo efectivo es aquel que no solo se enfoca en su superación propia sino busca la forma de incentivar a su equipo de trabajo a desarrollar estrategias para que todos puedan tener éxitos dentro y fuera de la organización (López, 2018).	Análisis que se realizará mediante los resultados que se desarrollará con la ejecución de una encuesta en donde se comprobará el nivel de satisfacción del cumplimiento de las funciones docentes	Planeación Proactividad Comunicación	Rendimiento académico Habilidades Creatividad Motivación Estilos de liderazgo	Ordinal
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Función Docente	Se argumenta que el cumplimiento docente hace relación a una serie de actividades que se debe de realizar estructuradamente con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos dentro de la institución educativa.(Chiavenato, 2018),	En base a la elaboración de una encuesta que se realizará a los directivos de la Institución Educativa en donde se medirá el cumplimiento docente	Competencias Compromiso institucional Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Planifica el proceso enseñanza aprendizaje. Uso material didáctico como ayuda pedagógica <ul style="list-style-type: none"> Uso del tiempo adecuado Líder en la institución <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Conductas concretas 	Ordinal

Piura, 30 de mayo de 2022

MSc. JUANA LEITON VERA
RECTORA DE LA UECIB "CACIQUE TUMBALÁ"

ASUNTO : Solicito la autorización para realizar mi trabajo de investigación

REFERENCIA: Solicitud del interesado de fecha: 30 de mayo de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) **Apellidos y nombres de estudiante:** FÁTIMA JULIANA LINDAO REYES
- 2) **Programa de estudios** : MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN
Mención : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 3) **Ciclo de estudios** : III ciclos
- 4) **Título de la investigación** : LIDERAZGO EFECTIVO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS – ECUADOR 2022.
- 5) **Asesor** : LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

UNIDAD EDUCATIVA COMUNITARIA
INTERCULTURAL BILINGÜE
"CACIQUE TUMBALÁ"
RECIBIDO

Nombre: Juana Leiton Vera
Fecha: 30/05/2022
Hora: 07:40
Firma: [Firma]



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN ESTRATEGIAS DE LIDEDAZGO EFECTIVO



DIRIGIDO A: LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA.

JULIO DEL 2022

Fundamentación

La presente propuesta se basa en el diseño de estrategias que ayuden a promover un liderazgo efectivo entre los directivos y docentes de la UECIB Cacique Tumbalá. La presentación de las estrategias, será planteada dentro de un programa de capacitación. El planteamiento de esta propuesta, surge a partir de las necesidades encontradas en torno al liderazgo y el bienestar laboral después de haber aplicado el instrumento de investigación, se encuentra que el 78% indica que es importante aplicar esta propuesta que radica en el valor que genera un estilo de liderazgo efectivo en las organizaciones, generando compromiso y confianza entre el personal y agregando valor a los servicios que esta puede ofrecer, en breves palabras alcanzando un óptimo nivel de calidad del desempeño docente y un crecimiento organizacional, esta situación no se aleja de la realidad, dado que es una entidad dedicada a la formación de estudiantes, siendo los docentes los encargados de la consecución de este objetivo. Encontrando entonces a partir de la investigación realizada, que los mismos no están totalmente satisfechos con los estilos de liderazgo que emplean sus directivos, lo que afecta en el desenvolvimiento de sus actividades y relaciones laborales. Entonces, surge la idea del diseño de un programa de capacitación que abarca distintas etapas que al momento de su ejecución permitirá tener una visión más amplia de la situación latente que viven los docentes.

Objetivos

Objetivos General

- Proporcionar a los participantes las diferentes estrategias de capacitación sobre liderazgo efectivo para el mejoramiento de las funciones docentes.

Objetivos Específicos

- Describir los enfoques que sustentan la teoría del liderazgo y sus principales contribuciones del desempeño docente.
- Evaluar el bienestar de los docentes respecto al liderazgo existente en la Unidad Educativa.

- Diseñar estrategias para el desarrollo de un liderazgo efectivo que promuevan a la mejora de las funciones docentes.
- Validar las estrategias diseñadas a través de la consulta a expertos en el tema.

Alcance

El programa de capacitación sobre las estrategias de liderazgo efectivo, está dirigido a los 5 docentes que conforman el cuerpo jerárquico de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Cacique Tumbalá, cabe indicar que las principales funciones de los docentes aparte de cumplir con el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollan actividades administrativas acorde con sus funciones docentes.

Metodología

El diseño de la investigación, corresponde al plan o estrategia, definido para la obtención de datos que sirvan de fuente de información, lo que permitirá conocer los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción del personal docente de la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Cacique Tumbalá. Este diseño de las estrategias del liderazgo efectivo, para la ejecución del programa de capacitación está basado para ser desarrollado de forma presencial una hora a la semana de lunes a viernes en el laboratorio de computación previa autorización de la institución educativa este programa de capacitación se desarrollará en horas extracurriculares.

Cronograma de actividades

Nº	SESIONES	OBJETIVOS	MATERIALES	FECHA	DURACIÓN	LUGAR	EVALUACIÓN
1	Adaptarse a los nuevos cambios	Identificar la importancia de adaptabilidad en los docentes de la Unidad educativa comunitaria intercultural bilingüe "Cacique Tumbalá"	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
2	Persistir y alcanzar los objetivos	Motivar actitudes de resiliencia ante una situación adversa en los docentes de la Institución educativa.	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	02/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
3	Funciones y tareas	Reconocer, determinar e Identificar funciones y tareas en los administrativos y docentes de la Unidad educativa	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	03/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
4	Soy Asertivo y perseverante	Entender qué es asertividad y cómo influye en la vida. Asimismo, aprender a comunicar las necesidades de manera directa y clara por ende reducir las malas	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	04/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación

		interpretaciones y clarificar las buenas relaciones entre los participantes de la unidad educativa.					
5	En equipo lo hacemos mejor	Promover y estimular el cambio actitudinal personal y de equipo para el logro de resultados.	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	05/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
6	Somos productivos	Desarrollar un espíritu de unión y trabajo con el equipo.	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	06/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
7	Como lograr una actitud proactiva	Desarrollar y aplicar técnicas que permitan generar una actitud proactiva en los docentes de la unidad educativa	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
8	Confianza en mí	Establecer pautas para mejorar la confianza en sí mismo y de los colaboradores	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
9	Logro mis objetivos	Reconocer talentos y habilidades para lograr los objetivos deseados	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación

10	La actitud positiva	Adoptar actitud positiva para lograr el bienestar laboral entre los participantes	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
11	Influenciar de forma positiva a los demás	Desarrollar la capacidad de influir en los demás para lograr las metas establecidas	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
12	Yo tomo mis decisiones	Analizar las estrategias para la toma de decisiones	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
13	Trabajo en equipo	Analizar el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa.	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
14	Buena comunicación	Identificar el proceso de la comunicación con la ejecución de talleres para que los docentes puedan desarrollarse en un ambiente agradable	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas	Laboratorio de Computación de la Institución	Instrumento de evaluación
15	Liderazgo y capacitación	Analizar el liderazgo en los diferentes entornos educativo Recurso	Computadora Internet Folletos Computadora Diapositiva	01/07/2022	2 horas		Instrumento de evaluación

SESIÓN 1

Título

“ADAPTACIÓN A LOS NUEVOS CAMBIOS”

Objetivo

Identificar la importancia de adaptabilidad en los docentes de la Unidad educativa comunitaria intercultural bilingüe “Cacique Tumbalá”

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se procede a dar la bienvenida a los docentes y directivos, asimismo se desarrolla la dinámica denominada “¿Y a quién dejamos fuera del barco?” con el objetivo de romper el hielo con los participantes y que tengan unos minutos de relajación. Además de introducir el tema.

Desarrollo

Se exponen los siguientes temas:

1. Adaptación
2. Por qué es tan difícil adaptarse a los cambios.

Consejos para lidiar de manera exitosa los cambios o circunstancias desfavorables que se presenten

Cierre

Dinámica “Círculo del aprendizaje”, se invita a todos los integrantes a formar un círculo, de pie y tomados de la mano. Se comienza a revelar la simbología del círculo que están formando para luego cada integrante relate que se lleva de la sesión.

SESIÓN 2

Título

“PERSISTIR Y ALCANZAR LOS OBJETIVOS”

Objetivo

Motivar actitudes de resiliencia ante una situación adversa en los docentes de la Institución educativa.

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se procede a dar la bienvenida a los colaboradores, de inmediato se desarrolla la dinámica denominada “Pasa la pelota” con el objetivo de romper el hielo con los participantes e introducir el tema de resiliencia.

Desarrollo

Se realiza la técnica de lluvia de ideas para reconocer qué tanto conocen los participantes del tema, luego se exponen los siguientes temas:

1. Resiliencia

Fuentes interactivas de la resiliencia

Cierre

Como cierre de sesión, se desarrolla la dinámica denominada “Jugando con rompecabezas” con el fin de que los participantes puedan poner en práctica el tema tratado, al final se dará una reflexión de la sesión

SESIÓN 3

Título

FUNCIONES Y TAREAS

Objetivo

Reconocer, determinar e Identificar funciones y tareas en los administrativos y docentes de la Unidad educativa

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se procede a dar la bienvenida a los docentes, luego se desarrolla la dinámica denominada “Canasta revuelta” con el objetivo de romper el hielo con los participantes e introducir el tema.

Desarrollo

Se exponen los siguientes temas:

Diferencia entre función y tarea

¿Cómo organizar mi trabajo?

Cierre

El cierre de la sesión con la dinámica denominada “Baila con la pregunta” donde los participantes tendrán que responder una pregunta luego buscarán entre sus compañeros una respuesta similar y tendrán que bailar juntos.

SESIÓN 4

Titulo

SOY ASERTIVO Y PERSEVERANTE

Objetivo

Entender qué es asertividad y cómo influye en la vida. Asimismo, aprender a comunicar las necesidades de manera directa y clara por ende reducir las malas interpretaciones y clarificar las buenas relaciones entre los participantes de la unidad educativa.

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se procede a dar la bienvenida a los colaboradores, asimismo se desarrolla la dinámica denominada “Aviones de papel” con el objetivo de que los participantes se sientan libres de decir y expresar lo que sienten, sin herir los sentimientos de los demás.

Desarrollo

Se exponen los siguientes temas:

Asertividad

¿Para qué sirve la asertividad?

Cierre

Se procede a la finalización de la sesión a través de la dinámica denominada “Me voy de viaje”. Se realiza la retroalimentación para aclarar dudas, se da recomendaciones y finalmente se procede a la finalización del taller con un refrigerio.

SESIÓN 5

Título

EN EQUIPO LO HACEMOS MEJOR

Objetivo

Promover y estimular el cambio actitudinal personal y de equipo para el logro de resultados.

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se procede a dar la bienvenida a los colaboradores, luego se desarrolla la dinámica denominada ¡Así somos! con el objetivo de Desarrollar la cohesión dentro del equipo de trabajo.

Desarrollo

Se exponen los siguientes temas:

1. Diferencia entre equipo y grupo
2. Se presenta el Video denominado “El Árbol”
<https://www.youtube.com/watch?v=gLEfil8Cb LQ>

Donde después de ver el video se deja un trabajo para desarrollar en equipo.

Cierre

Se finaliza la sesión con la dinámica “Dibujo en equipo”. Se realiza la retroalimentación para aclarar dudas, se da recomendaciones y por último se brinda un refrigerio.

SESIÓN 6

Título

SOMOS PRODUCTIVOS

Objetivo

Desarrollar un espíritu de unión y trabajo con el equipo.

Recursos

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadoras
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativos
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades/ descripción

Inicio

Se procede a dar la bienvenida a los colaboradores, luego se desarrolla la dinámica denominada "6, 3,5". Se realiza la retroalimentación para aclarar dudas, se dan recomendaciones y finalmente se brinda un refrigerio.

Desarrollo

Se expondrá el tema de proactividad, así mismo se desarrollarán las diferencias entre la proactividad y la reactividad. Así mismo hablaremos de las características de una persona proactiva.

Cierre

Se les entregará a los participantes hojas bond, y se aplicará la dinámica de grupo El INP (interesante, negativo y positivo), aquí se podrá observar cuánto el equipo pudo captar del tema desarrollado.

SESIÓN 7

Título

CÓMO LOGRAR UNA ACTITUD PROACTIVA

Objetivo

Desarrollar y aplicar técnicas que permitan generar una actitud proactiva en los docentes de la unidad educativa

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativos
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida a los participantes, posteriormente se pedirá al equipo que se dividan en grupos, y se procederá a realizar la dinámica “Volando aviones”, donde se podrá observar la proactividad de los participantes.

Desarrollo

Se expondrá el tema de proactividad, así mismo desarrollará las diferencias entre la proactividad y la reactividad. También hablaremos de las características de una persona proactiva.

Cierre

Se les entregará a los participantes hojas bond, y se aplicará la dinámica de grupo El INP (interesante, negativo y positivo), aquí se podrá observar cuanto el equipo pudo captar del tema desarrollado.

SESIÓN 8

Título

CONFIANZA EN MÍ

Objetivo

Establecer pautas para mejorar la confianza en sí mismo y de los colaboradores

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativos
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida a los participantes y se les pedirá que se formen en grupo de 5, se realizará la dinámica “Trenes locos”, donde se podrá observar la confianza que se tienen entre compañeros.

Desarrollo

Se proyectará diapositivas sobre el tema de la confianza, y que se puede lograr si una desarrolla su confianza personal.

Cierre

Finalmente se realizará la dinámica “Ocupa tu lugar”, donde se podrá observar el nivel de confianza entre compañeros y la confianza que tiene cada uno de sí mismo.

SESIÓN 9

Título

LOGRO MIS OBJETIVOS

Objetivo

Reconocer talentos y habilidades para lograr los objetivos deseados

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida al equipo, se le otorgará una hoja bond a cada participante y se desarrollará la dinámica "Limitaciones personales", aquí se le podrá brindar solución a las diferentes limitaciones que tiene cada uno que no permite lograr los objetivos trazados.

Desarrollo

Se desarrollará el tema

¿Qué son los objetivos?

¿Cuál es su importancia?, Tipos de objetivos, así mismo se desarrollará la dinámica "Mi proyecto profesional".

Cierre

Por último, se desarrollará la dinámica "Poema colectivo", aquí se podrá observar si el equipo ha comprendido el tema desarrollado.

SESIÓN 10

Título

LA ACTITUD POSITIVA

Objetivo

Adoptar actitud positiva para lograr el bienestar laboral entre los participantes

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida a los participantes y se desarrollará la dinámica “La entrevista”. En esta actividad se entregará una ficha a los participantes, dicha ficha tendrá preguntas relacionadas a la vida y a los sueños que uno tiene

Desarrollo

Se presentará diapositivas sobre el tema de actitud positiva, así mismo se verá los tres pasos para mantener una actitud positiva.

Cierre

Por último, se desarrollará la dinámica “Yo cambio lo positivo por lo negativo”, dicha ficha permitirá observar cuan positivo es el colaborador respecto a las diferentes situaciones adversas que se presenten

SESIÓN 11

Título

INFLUENCIAR DE FORMA POSITIVA LOS DEMÁS

Objetivo

Desarrollar la capacidad de influir en los demás para lograr las metas establecidas

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se les dará la bienvenida a los participantes y se procederá a realizar la dinámica “El lazarillo”, donde podremos reconocer los posibles líderes del equipo.

Desarrollo

Así mismo se desarrollará el tema de liderazgo, además hablaremos sobre las clases de influencia y conoceremos las herramientas para influir en los demás.

Cierre

Se agradecerá a los participantes y se le invitará a la próxima sesión.

SESIÓN 12

Título

YO TOMO DECISIONES

Objetivo

Analizar las estrategias para la toma de decisiones

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida a los participantes, así mismo se desarrollará la fábula “El pastor, el lobo, la cabra y la lechuga”, se dividirá al grupo en dos, a cada grupo se le dará una hoja bond y una historia para desarrollar.

Desarrollo

Se procederá a explicar la última sesión en torno al tema de toma de decisiones, así mismo, responderemos preguntas como ¿Qué debo de saber para tomar una buena decisión? y ¿Cuál es el proceso para tomar una decisión?

Cierre

Se les instará a reflexionar acerca de lo que se han llevado de las sesiones desarrolladas. Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes.

SESIÓN 13

Título

TRABAJO EN EQUIPO

Objetivo

Analizar el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa.

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida a los participantes, así mismo se desarrollará la dinámica “Di el color no el texto”, mediante esta actividad se logrará un ambiente armónico y agradable.

Desarrollo

Se procederá a explicar la sesión en torno al tema Trabajo en equipo, así mismo, responderemos preguntas como ¿Qué es un equipo? y ¿Cuál es el proceso del trabajo en equipo?

Cierre

Se les instará a reflexionar acerca de lo que se han llevado de las sesiones desarrolladas. Como actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes.

SESIÓN 14

Título

BUENA COMUNICACIÓN

Objetivo

Identificar el proceso de la comunicación con la ejecución de talleres para que los docentes puedan desarrollarse en un ambiente agradable

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida a los participantes, así mismo se desarrollará la dinámica "Capitán manda", mediante esta actividad se logrará un ambiente armónico y agradable.

Desarrollo

Se procederá a explicar la sesión en torno al tema la buena comunicación, a continuación, responderemos preguntas como ¿Qué es la comunicación? ¿Cuál es el proceso de la comunicación? ¿Para qué sirve la comunicación?

Cierre

Se les instará a reflexionar acerca de lo que se han llevado de las sesiones desarrolladas. Como actividad los responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes.

SESIÓN 15

Título

LIDERAZGO Y CAPACITACIÓN

Objetivo

Analizar el liderazgo en los diferentes entornos educativo

Recurso

- ✓ Internet
- ✓ Folleto de trabajo
- ✓ Imágenes
- ✓ Diapositivas
- ✓ Computadora
- ✓ Proyector
- ✓ Docentes
- ✓ Administrativo
- ✓ Maestrante

Duración

1 hora

Actividades / descripción

Inicio

Se dará la bienvenida a los participantes, así mismo se desarrollará la dinámica “Dame esos diez para mover manos y pies”, esta actividad los ayudará a la relajación de los participantes.

Desarrollo

Se procederá a explicar la última sesión en torno al tema de toma de decisiones, así mismo, responderemos preguntas como ¿Qué es el liderazgo? y ¿Cuál es la función del liderazgo?

Cierre

Se les instará a reflexionar acerca de lo que se han llevado de las sesiones desarrolladas. Como última actividad las responsables agradecerán la participación de la sesión, invitándolos a continuar asistiendo a las siguientes.

Anexo de la Sesión 1

Dinámica de animación y ambientación



<https://colegiolosnaranjos.com/empezamos-el-nuevo-curso-aplicandonos-nuestros-metodos-dinamica-de-grupo/>

CONTENIDO DE LA SESIÓN

SESIÓN N 1

“ADAPTACIÓN A LOS NUEVOS CAMBIOS”

ADAPTARSE A LOS CAMBIOS

Podemos definir la adaptación como: "Acción y efecto de adaptar o adaptarse." Útiliano Claverano (2006) considera que el hombre inventa las organizaciones para adaptarse a las circunstancias cambiantes y poder alcanzar objetivos. Si se logra esa adaptación y se consiguen los objetivos, la empresa se considera eficaz y puede crecer y sobrevivir en la medida en que el volumen de los objetivos continúa sus profundos y serenos, sea mayor que el nivel de la situación y agitación de los mercados.

CONSEJOS PARA LIDAR DE MANERA EXITOSA LOS CAMBIOS O CIRCUNSTANCIAS DESFAVORABLES QUE SE PRESENTAN:

- Quiérete y lévate unos minutos para reflexionar. Dale tiempo para analizar las situaciones a fin de observar las acciones y las circunstancias desde diferentes ángulos y perspectivas para obtener una comprensión amplia de lo que ha sucedido y así salir en nuevas interpretaciones.
- Piensa a largo plazo: Pregúntate a ti mismo, ¿cómo era en las circunstancias de cuando una situación de estas características? ¿"¿Qué voy a perder?" y "¿Qué voy a ganar?"
- "¿Cómo puedo estar cómodo en esta situación?" ¿Qué me hace sentir cómodo a futuro ante cambios?

ADAPTACIÓN A LOS NUEVOS CAMBIOS

Resistencia ligada a la personalidad: Individuo, ligado a la personalidad preferencia por la estabilidad, resistencia a cambios, satisfacción de necesidades identificadas con la situación, status y protección de privilegios.

Resistencia ligada al sistema social: Individuo ligado con las normas, valores de un sistema, intereses y derechos adquiridos en el sistema, carácter sagrado de ciertas cosas, relación a la vida.

Evaluación interactiva

0 PUNTOS **00:04 TIEMPO**

J	A	M	I	O	J	A	T	C	A	M	B	I	D	T
R	E	P	A	X	E	G	N	D	I	E	D	N	C	G
K	T	J	T	G	S	T	R	A	J	A	M	O	O	A
W	H	X	X	F	V	O	R	D	O	B	M	W	B	H
O	W	T	X	V	X	R	P	I	T	U	A	X	T	C
J	V	Q	V	D	W	M	L	L	N	B	Y	D	G	I
A	V	M	Q	W	U	I	O	I	F	V	C	C	H	B
B	K	N	S	H	B	P	C	B	P	Q	C	O	S	D
A	N	C	F	I	M	A	Q	A	W	K	K	N	Y	Y
R	E	D	X	E	C	Q	F	T	P	Q	R	T	K	J
T	Q	E	I	I	H	I	P	O	X	F	E	L	G	
D	L	T	D	A	K	W	P	A	P	G	C	X	Y	O
F	O	N	G	F	F	C	M	D	G	O	Y	T	F	V
I	Q	R	C	L	S	Q	F	A	T	L	Q	O	J	R
N	E	Y	O	R	G	A	N	I	Z	A	C	I	O	N

1. ADAPTABILIDAD
2. ORGANIZACION
3. COMUNICACION
4. FLEXIBILIDAD
5. CONTEXTO
6. TRABAJO
7. CAMBIO
8. TIEMPO

<https://es.educaplay.com/recursos-educativos/5947741>

adpatacion_al_cambio.html

Anexo de la Sesión 2

Dinámica de animación y ambientación



<https://es.dreamstime.com/foto-de-archivo-hombre-joven-en-la-silla-de-ruedas-que-pasa-una-bola-su-hija-image98067108>

CONTENIDO DE LA SESIÓN

SESIÓN 2

"PERSISTIR Y ALCANZAR LOS OBJETIVOS"

Las fuentes interactivas de la resiliencia de acuerdo con Edith Grolberg (1997), para hacer frente a las adversidades, superarlas y salir de ellas fortalecido o incluso transformado, los niños toman factores de resiliencia de cuatro fuentes que se visualizan en las expresiones verbales de los sujetos

CARACTERÍSTICAS RESILIENTES:

- "SOLO SE PUEDE SUPERAR EL DOLOR SI SE LE DA UN SENTIDO."
- "NO SE PUEDE SUPERAR EL DOLOR SI SE LE DA UN SENTIDO SI NO SE LE DA UN SENTIDO."
- "NO SE PUEDE SUPERAR EL DOLOR SI SE LE DA UN SENTIDO SI NO SE LE DA UN SENTIDO."

CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES

- Personas alrededor en quienes confiar y que me quieren incondicionalmente.
- Personas que me ponen límites para que aprenda a evitar los peligros.
- Personas que me muestran por medio de su conducta la manera correcta de proceder.
- Personas que quieren que aprenda a disciplinarme a mí.
- Personas que me ayudan cuando estoy enfermo o en peligro o cuando necesito apoyo.

Evaluación interactiva



1. VULNERABILIDAD
2. RESILINIENCIA
3. FUENTES
4. PILARES
5. RIESGO

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1627998-sopa_de_letras_de_resiliencia.html

Anexo de la Sesión 3

Dinámica de animación y ambientación



<https://www.youtube.com/watch?v=u8kcwQr4r50>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva

Habilidades Blandas

cuál de las siguientes inteligencias múltiples permite al ser humano interactuar y comprender a las personas y sus relaciones.

Inteligencia Musical

Inteligencia Interpersonal

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/4645692-habilidades_blandas.html

Anexo de la Sesión 4

Dinámica de animación y ambientación



<https://www.uta.cl/index.php/2017/04/27/con-aviones-de-papel-mechones-de-la-eiee-le-ponen-alas-a-su-carrera/>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva



<https://es.educaplay.com/recursos-educativos/5816955-asertividad.html>

Anexo de la Sesión 5

Dinámica de animación y ambientación



<https://www.pinterest.com/icdpf3309/dinamicas-trabajo-de-equipo/>

CONTENIDO DE LA SESIÓN

SESIÓN 5

EN EQUIPO LO HACEMOS MEJOR



La importancia del trabajo en equipo.

Un equipo es un grupo de dos o más personas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa, unidas con un objetivo común. Un grupo en sí mismo no necesariamente constituye un equipo. Son muchos los distintos componentes que forman un equipo como el gerente y agentes.



DIFERENCIAS EN GRUPO Y EQUIPO

Zeus, (2017), menciona que un equipo y grupo podrían ser considerados de alguna manera sinónimos, sin embargo, en cuanto a la relación laboral contienen objetivos y un desarrollo para realizarlos muy diferentes. Tomando en consideración que lo ideal para nuestra empresa es el contar con talento colectivo y lograr altos niveles de calidad, a continuación, veremos la forma en que se puede lograr, ya sea por medio de un equipo o un grupo de trabajo.



Evaluación interactiva

TRABAJO EN EQUIPO

100 Puntos

00:35 Tiempo



TRABAJO EN EQUIPO

¿Considero que se pierde menos tiempo haciendo lo correcto que esperando a que todos se pongan de acuerdo?

Sí

No

Anterior 1/20 Siguiente

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1637869-trabajo_en_equipo.html

Anexo de la Sesión 6

Dinámica de animación y ambientación



<https://www.youtube.com/watch?v=-f2XeA4DX38>

CONTENIDO DE LA SESIÓN

SESIÓN 6
SOMOS PRODUCTIVOS

TRABAJO EN EQUIPO

La revista Educare Chile nos dice que es la capacidad para trabajar de manera complementaria. Es decir, de usar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual, en favor a un objetivo común, generando un todo que es mayor que la suma de sus partes. Aplicado al mundo laboral, representa la capacidad humana de asumir responsabilidades – al interior de un equipo de trabajo – y en un nivel óptimo de desempeño – al desarrollo de las tareas necesarias para cumplir un objetivo.

RESOLVER PROBLEMAS EN EQUIPO

Según la revista Educare Chile dice que la palabra problema y la palabra conflicto son de la misma, generalmente con una carga negativa. Sin embargo, un equipo de trabajo no puede crecer sin enfrentar algún tipo de problema y sin más de frente los conflictos. Si revisamos los motivos que generan problemas con mayor frecuencia, tenemos: intereses contrapuestos, valores diferentes, información sobre lo que pasa que da lugar a decisiones equivocadas de la idea de acuerdo, cambios en el futuro, conflictos en los resultados, errores, errores de recursos, interacciones personales débiles, información que no fluye o falta comunicación, por nombrar algunos. Después de un año de trabajo, podemos imaginar un equipo de trabajo en problemas?



Evaluación interactiva

Liderazgo y trabajo en equipo

0 PUNTO 00:04

R	Q	Y	K	H	I	V	S	X	C	M	Q	P	K	M	T	M			
G	K	G	V	A	I	V	Y	W	F	O	E	P	N	C	R	K	H	O	
C	A	J	O	J	V	I	F	A	S	P	O	C	X	A	K	B	B	O	
V	A	L	Y	L	U	C	C	Y	D	J	U	H	A	U	W	G	T	N	
A	A	Y	J	D	O	Y	K	M	F	J	U	H	A	U	W	G	T	N	
I	J	C	M	M	A	V	J	C	M	F	J	U	H	A	U	W	G	T	N
J	A	R	M	O	O	V	J	C	M	F	J	U	H	A	U	W	G	T	N
D	H	Q	F	U	T	U	I	E	L	C	O	A	P	V	C	V	C	A	
O	C	N	B	S	S	E	V	M	S	C	G	S	H	Q	Q	D	N	I	
A	U	N	D	Q	R	I	A	Z	E	K	I	S	V	X	I	Z	A		
K	S	C	O	Q	U	L	T	J	R	F	A	I	D	O	P	H	A	C	
P	E	P	P	A	O	D	I	E	P	V	I	O	P	H	A	C	I	D	
A	F	Y	R	I	B	C	O	M	G	O	L	A	U	N	A	R	I	O	
V	I	U	L	W	Y	E	K	O	G	O	L	A	U	N	A	R	I	O	

1. TRABAJO EN EQUIPO
2. ORGANIZACION
3. COMPAÑEROS
4. MOTIVACION
5. HONESTIDAD
6. LIDERAZGO
7. ESCUCHAR
8. DIALOGO
9. AMISTAD

<https://es.educaplay.com/recursos-educativos/3036613->

[liderazgo_y_trabajo_en_equipo.html](https://es.educaplay.com/recursos-educativos/3036613-liderazgo_y_trabajo_en_equipo.html)

Anexo de la Sesión 7

Dinámica de animación y ambientación



<https://dinamicasojuegos.blogspot.com/2010/09/los-avioncitos.html>

CONTENIDO DE LA SESIÓN

SESIÓN 7

COMO LOGRAR UNA ACTITUD PROACTIVA

Actitud Proactiva. Para Ser proactivo significa tomar la iniciativa, anticiparse a los hechos, ser responsable por lo que sucede y decidir en cada momento. Un modo de tener más conciencia de nuestro propio grado de proactividad.

Non-actividad en el trabajo	Proactividad en el trabajo
"No soy un líder"	"Sí, y busco líderes"
"Me conformo con mi salario"	"Voy a negociar la forma de acordarlo y el pago"
"Ya es tarde ahora..."	"Creo que todavía lo puedo hacer"
"No puedo conseguirlo"	"¿Qué más lo puedo hacer en realidad?"
"¿Es posible que alguien haga esto?"	"¿Cómo se relaciona el caso al cliente pagado más?"
"¿Será que lo que hago...?"	"¿Qué me gustaría cambiar o mejorar?"
"¿Qué debería de ser responsable el sistema?"	"¿Cómo se puede solucionar cuanto antes?"

Características de una persona proactiva:

- Se involucra de espontáneo y creativo con acciones positivas con los demás.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.
- Se involucra de inmediato en el trabajo.

Evaluación interactiva

actitudes emprendedoras

0 / 100 PUNTO

00:27 TIEMPO RESTANTE

Se entiende por actitud emprendedora la personal a de forma frente a cualquier de la . Esta actitud genera innovadoras que pueden materializarse en o alternativas para la satisfacción de y de problemáticas. Así mismo, propicia el y la mejora permanente del de vida.

Palabras para completar los espacios

proactiva vida solución
disposición necesidades situación
proyecto proyectos ideas
crecimiento actuar

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1398730-actitudes_emprendedoras.html

Anexo de la Sesión 8

Dinámica de animación y ambientación



<https://wendysalvadordimas.blogspot.com/2020/08/dinamicas-grupales.html>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva

0 PUNTOS
00:06 Tiempo

C	D	A	W	D	S	J	B	P	H	N	S	B	F	L	R
S	K	Q	G	P	I	X	J	F	X	E	L	D	B	Y	H
H	D	A	R	E	E	M	K	H	E	Y	S	U	T	K	B
H	M	U	E	S	G	L	V	J	Q	Y	L	H	D	W	A
D	N	C	C	W	X	P	U	A	X	W	Q	F	A	N	L
A	K	D	O	I	T	A	B	X	Q	U	H	D	D	N	E
N	B	K	N	F	R	U	Q	B	J	Y	S	O	I	Q	G
E	L	C	O	K	F	Q	Y	S	I	R	D	C	T	A	R
E	L	D	C	M	L	K	J	L	U	B	S	U	S	K	I
R	W	S	I	N	C	E	R	I	D	A	D	A	E	A	A
J	J	K	M	W	A	C	S	F	V	Y	K	U	N	O	G
J	F	U	I	W	W	T	B	O	P	M	P	L	O	O	F
U	T	U	E	O	T	K	T	X	D	U	O	X	H	M	R
N	X	Q	N	X	G	S	W	Y	U	V	X	K	C	W	A
J	D	E	T	R	W	M	O	J	X	U	J	J	Q	I	G
G	M	F	O	T	Q	D	O	Q	G	M	T	H	E	H	R

1. RECONOCIMIENTO
2. HONESTIDAD
3. SINCERIDAD
4. ALEGRIA
5. FE

<https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1149765->

[sopa_de_letras_de_confianza.html](https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1149765-sopa_de_letras_de_confianza.html)

Anexo de la Sesión 9

Dinámica de animación y ambientación

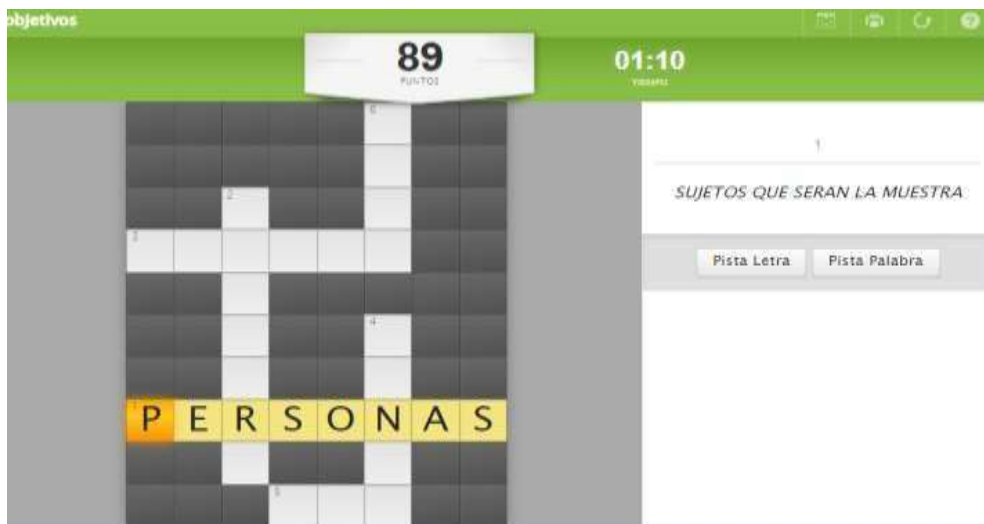


<https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/autoconocimiento-y-autoestima/dinamica-capacidades-limitaciones/>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva



<https://es.educaplay.com/recursos-educativos/2879035-objetivos.html>

Anexo de la Sesión 10

Dinámica de animación y ambientación



<https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/presentacion/dinamica-la-entrevista/>

CONTENIDO DE LA SESIÓN

SESIÓN 10

LA ACTITUD POSITIVA

Actitud positiva

Jaramilla R. (2012). Nos dice que en la actitud positiva nos permite elegir cosas de manera constructiva, práctica, objetiva y sana. Nos permite esperar siempre lo bueno de todo lo que nos sucede, trata de tomar siempre pensamientos agradables y todo ello influye en que trascendamos las limitas de ser a los demás.

Separar hechos de ficción:
Cuanto más reflexiones sobre los pensamientos negativos, más poder les das. La mayoría de nuestros pensamientos negativos son solo eso, pensamientos, no hechos.

Identificar un positivo:
Esto ocurre naturalmente después de un poco de práctica, pero primero tiene que ayudar un poco a su estado anímico seleccionando conscientemente algo positivo para pensar. Cualquier pensamiento positivo servirá para reemplazar la atención de los negativos.

Cultivar una actitud de gratitud:
Túmbese al tiempo para agradecer aquello por lo que está agradecido. No es simplemente la "gratitud" que debe hacer; todos la hemos hecho antes, en un 75%.

PENSAMIENTOS NEGATIVOS	PENSAMIENTOS POSITIVOS
Todo va a salir mal	Esto no va a ser tan terrible
No puedo superarlo	Si me esfuerzo puedo tener éxito
Me siento desbordado	Preocuparse no facilita las cosas
Lo está haciendo a propósito	A lo mejor no se dio cuenta de que lo que hace me molesta
No puedo controlar esta situación	Seguro que lo puedo conseguir
Soy un fracasado, todo me sale mal	Soy capaz de superar esta situación

Evaluación interactiva

Actitud positiva

0 PUNTOS

00:07

- GENTEPOSITIVA
- BUENAENERGIA
- PENSAMIENTOS
- CONCIENCIA
- FELICIDAD
- EJERCICIO
- PROGRAMAS
- GRATITUD
- REALIDAD
- APRENDER
- ACTITUD
- APRECIO
- RECARGA
- FUERTE
- IDIOMA

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/4054435-actitud_positiva.html

Anexo de la Sesión 11

Dinámica de animación y ambientación



<https://www.redmagisterial.com/med/20456-juego-de-confianza-el-lazarillo/>

CONTENIDO DE LA SESIÓN

SESIÓN 11
INFLUENCIAR DE FORMA POSITIVA A LOS DEMÁS

Liderazgo

Es la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana.

Clases de influencia

- Coacción: Forzar a hacer algo, imposición, mando.
- Presión: Coerción, Amenaza, forzar a la aceptación.
- Persuasión: Predominar mediante consejo o inducción, cambiar la mentalidad.
- Sugestión: Proponer algo sin forzar a aceptarlo.
- Emulación: Imitar con vigor para igualar o sobrepasar, espontáneo.

Herramientas para influir en los demás

Modelo de influencia: El éxito comienza en el momento en que el líder comienza a comunicarse, para lograr cambios positivos y sostenibles. En cualquier caso, para lograr una influencia efectiva es necesario tener claridad en los objetivos y en los recursos que se tienen a disposición.

El modelo de influencia: El éxito comienza en el momento en que el líder comienza a comunicarse, para lograr cambios positivos y sostenibles. En cualquier caso, para lograr una influencia efectiva es necesario tener claridad en los objetivos y en los recursos que se tienen a disposición.

Evaluación interactiva

TRABAJO EN EQUIPO

0 PUNTOS

00:04

T	R	A	B	A	J	O	A	B	X	R	E	L	C	B	U	V	J
B	C	C	O	M	U	N	J	C	A	Q	S	H	Y	N	T	M	M
T	A	O	R	A	B	X	S	F	Q	S	H	Y	N	T	M	M	J
H	V	A	A	B	E	S	U	T	S	E	H	C	F	W	I	Q	D
V	W	I	T	L	I	D	M	E	A	F	W	I	Q	D	H	C	D
Y	X	S	R	Q	N	L	A	L	M	H	S	F	A	I	P	J	S
R	O	C	O	E	U	H	E	T	B	I	X	F	J	M	C	P	I
H	P	M	A	G	N	H	H	H	A	F	U	N	C	I	O	N	E
Q	A	W	L	R	J	W	E	K	Y	H	F	F	W	B	M	X	K
R	S	P	L	D	A	Y	V	D	B	R	X	C	Y	N	P	C	T
K	C	J	M	W	G	E	X	G	H	N	G	T	M	T	R	B	A
N	O	V	E	W	X	O	V	W	N	U	L	V	M	F	O	O	L
R	W	O	N	D	G	V	I	B	M	G	L	C	R	G	P	M	V
V	X	E	T	D	P	A	K	Q	A	K	L	A	F	D	I	U	N
N	Y	H	A	M	O	C	W	I	N	L	M	V	F	P	S	Y	T
D	G	M	C	L	X	R	C	E	O	P	Y	X	L	S	O	X	O
S	O	C	I	K	C	O	D	P	E	R	A	C	I	O	N	H	H
H	Y	O	O	A	X	E	V	M	A	T	P	A	Y	R	O	L	F
M	B	E	N	U	U	I	O	J	S	E	Q	U	I	P	O	R	F

1. RETROALIMENTACION
2. COMUNICACION
3. CONOCIMIENTO
4. COOPERACION
5. COMPROMISO
6. FUNCIONES
7. TALENTO
8. TRABAJO
9. HUMANO
10. EQUIPO

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1552158-trabajo_en_equipo.html

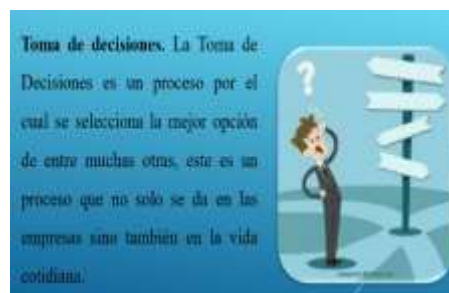
Anexo de la Sesión 12

Dinámica de animación y ambientación



<https://www.unir.net/educacion/revista/dinamicas-grupo-jovenes-secundaria/>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva



https://es.educaplay.com/recursos-educativos/673766-toma_de_decisiones.html

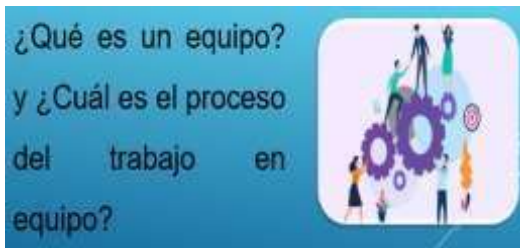
Anexo de la Sesión 13

Dinámica de animación y ambientación

AMARILLO AZUL NARANJA
NEGRO ROJO VERDE
MORADO AMARILLO ROJO
NARANJA VERDE NEGRO
AZUL ROJO MORADO
VERDE AZUL NARANJA

<https://clinicahegoak.com/juego-psicologia-colores-palabras>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva

TRABAJO EN EQUIPO

100 PUNTO

00:06 TIEMPO

TRABAJO EN EQUIPO

¿Considero que se pierde menos tiempo haciendo lo correcto que esperando a que todos se pongan de acuerdo?

Sí

No

https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1637869-trabajo_en_equipo.html

Anexo de la Sesión 14

Dinámica de animación y ambientación



<https://www.youtube.com/watch?v=FYjFA8110hM>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva



https://es.educaplay.com/recursos-educativos/1303009-crucigrama_comunicacion.html

Anexo de la Sesión 15

Dinámica de animación y ambientación



<https://clinicahegoak.com/juego-psicologia-colores-palabras>

CONTENIDO DE LA SESIÓN



Evaluación interactiva



<https://es.educaplay.com/recursos-educativos/634882-liderazgo.html>

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	Lindao Reyes, Fátima Juliana	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para identificar el nivel de función docente	
Objetivo	Identificar el nivel de las funciones docente	
Dirigido a:	Docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Carrasco Reyna Medali Elvira	
Documento de Identidad	00239584	
Grado Académico	Doctora en educación	
Especialidad	Licenciada en educación primaria	
Experiencia Profesional	30 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 14 junio 2022

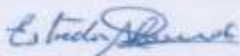


Juez experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	Lindao Reyes, Fátima Juliana	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para identificar el nivel de la función docente	
Objetivo	Identificar el nivel de las funciones docente	
Dirigido a:	Docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Estrada Alemán Carmen	
Documento de Identidad	00239196	
Grado Académico	Doctora en educación	
Especialidad	Licenciada en educación primaria	
Experiencia Profesional	30 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 14 junio 2022



Juez experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DATOS DEL MAESTRANTE		
Apellidos y Nombres	Lindao Reyes, Fátima Juliana	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Liderazgo efectivo para el cumplimiento de las funciones docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas – Ecuador 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario para identificar el nivel de la función docente	
Objetivo	Identificar el nivel de las funciones docente	
Dirigido a:	Docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y nombres	Elsa Luna Coronado	
Documento de Identidad	00233896	
Grado Académico	Doctora en educación	
Especialidad	Licenciado en educación primaria	
Experiencia Profesional	33 años	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No aplicable
X		
Sugerencia:		

Fecha: Piura, 14 junio 2022

Juez experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO EFECTIVO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DOCENTES DE UNA U.E DE LA PROVINCIA DE GUAYAS - ECUADOR 2022", cuyo autor es LINDAO REYES FATIMA JULIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH DNI: 16786660 ORCID 0000-0002-0950-7954	Firmado digitalmente por: LPURISACAG el 08-09- 2022 14:04:55

Código documento Trilce: TRI - 0418317