



**La caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y
administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio
de La Enseñanza**

Maestría en Educación
Profundización Liderazgo y Gestión Educativa

Víctor Alejandro Cortés Piñeros

ID: 000698169

Luisa Fernanda Parra

ID: 53892740

Julby Lizette Sánchez Garzón

ID: 000698173

Eje de Investigación
Liderazgo Educativo

Profesor líder
Eliecer Montero Ojeda PhD.

Profesor tutor
Mónica Andrea Hidalgo Vergara Mg.

Dedicatoria

Este trabajo lo dedicamos a Dios quien nos dio la fortaleza, fe y sabiduría para iniciar y terminar esta meta personal y profesional. A cada una de nuestras familias, quienes nos acompañaron y apoyaron en este camino de aprendizaje. A nuestro esposo/a quien de manera incondicional acompañó con su amor y comprensión, este recorrido lleno de retos, cambios y aprendizaje constante y a nuestros hijos que son el motor de vida e inspiración para ser mejores personas y profesionales cada día.

También a nuestros padres, quienes nos han acompañado, apoyado y dirigido hacia una construcción personal, siendo un gran soporte al brindar su confianza y motivación constante, durante el proceso de formación profesional, en esta oportunidad como Magísteres en Educación.

Agradecimientos

Agradecemos a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el propósito y desarrollo de nuestros objetivos, especialmente nuestros docentes Johemir Pérez y Mónica Hidalgo; gracias por su tiempo, conocimiento y acompañamiento en este proceso que con su dedicación y exigencia nos llevaron a la culminación de esta propuesta.

Al Colegio de la Enseñanza, institución que sirvió como lugar de estudio de nuestro proyecto, depositando la confianza para el aporte de un liderazgo institucional que pueda contribuir con el desarrollo curricular en docentes y administrativos de esta gran organización

Por otra parte, agradecemos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO, por habernos brindado las herramientas pedagógicas y tecnológicas para el desarrollo de la Maestría en Educación.

Ficha Bibliográfica

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO- MAESTRÍA EN EDUCACIÓN	
RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO -RAE-	
1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de Grado
Programa académico	Maestría en Educación, metodología a Distancia, modalidad Virtual.
Acceso al documento	Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
Título del documento	La Caracterización de los Estilos de Liderazgo en Docentes y Administrativos, y su Influencia en el Desarrollo del Currículo en el Colegio de la Enseñanza
Autor(es)	Víctor Alejandro Cortés Piñeros Luisa Fernanda Parra Julby Lizette Sánchez Garzón
Director de tesis	Eliecer Montero Ojeda PhD.
Asesor de tesis	Mónica Andrea Hidalgo Vergara Mg.
Publicación	Simposio Internacional de Emprendimiento, liderazgo y Startup.
Palabras Claves	Liderazgo, Influencia, Currículo, Gestión educativa, Investigación, Estilos de liderazgo, clima organizacional.
2. Descripción	
<p>La tesis da cuenta del proceso de caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio de la Enseñanza, el cual, se encargará de responder a la pregunta: ¿Qué influencia tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza? Igualmente, de realizar un procedimiento sistemático de contrastación a través de la búsqueda de semejanzas y diferencias entre las categorías de la investigación planteadas.</p> <p>Este proyecto está distribuido en seis capítulos, a fin de identificar un panorama más amplio acerca de cómo el liderazgo, infliere como un elemento primordial en el escenario educativo, para conseguir un objetivo cambiar las estructuras organizacionales y a la vez se construya un nuevo</p>	

perfil en las personas que hacen parte de esta. Lo anterior, se desarrolla a través de las siguientes preguntas problema: ¿Qué tipo de estilos de liderazgo sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio De La Enseñanza? Y ¿Qué relación existe, entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza?

3.Fuentes

- Agüera Ibáñez R.E. (2004). Liderazgo y compromiso social, hacia un nuevo tipo de liderazgo. México.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2004). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. México: Ed. Paidós Ecuador.
- Álvarez-Solves, O., Lila, M., & Castillo, I. (2012). Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 28(2), 548-557.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional.
- Argos, J., & Ezquerro, P. (Eds.). (2014). Liderazgo y educación. Ed. Universidad de Cantabria.
- Arocho, W. R. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(1), 1-28.
- Andrade, N. O., Ramírez, M. R., & Saldaña, R. G. (2014). Rúbrica para evaluar la elaboración de un proyecto de investigación basado en el desarrollo de competencias. *Educación y Salud Boletín Científico de Ciencias de la Salud del ICSa*, 2(4).
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (2008). Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz (Vol. 19). Grupo Planeta (GBS)
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Salazar Botello, C. M. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 30(52), 65-74.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, A., & Uribe, A. F. (2009). Estilos de liderazgo; clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo.
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el caribe*, 30(3).
- Contreras Torres, F., & Barbosa Ramírez, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual universidad católica del norte*, 2(39), 152-164.
- Covas, Z., & María, J. (2017). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.

- Del Valle, V. C., Santiago, J. A. P., & Lugo, M. E. M. (2015). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21(1).
- Eims, L. (2012). *Be the Leader You Were Meant to be: Lessons on Leadership from the Bible*. David C Cook
- Fisher, R. (1999). El liderazgo lateral: cómo dirigir cuando usted no es el jefe (No. 658.4/F53gE).
- Gioya, P., & Rivera, J. (2008). *Menos líderes, más liderazgo* (Vol. 1). LID Editorial.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. B de books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLS! LLO.
- González Álvarez, L., Guevara Sotomayor, E., Morales Figueroa, G., Segura Hernández, P., & Luengo Martínez, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Hoz, V. G. (1994). *Problemas y métodos de investigación en educación personalizada* (Vol. 5). Ediciones Rialp.
- Kotter, J. P. (2007). *Al frente del cambio: la hoja de ruta del experto mundial en liderazgo del cambio*. Empresa Activa.
- Lipa Bravo, L. M. (2018). *Estilo de liderazgo de las docentes de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano*.
- Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. *Alteridad*, 8(1), 192-206.
- Maxwell, J. C. (1996). *Desarrolle el líder que hay en usted*.
- Molano, A. D. R. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.
- Molina García, V. A. (2014). *Estilos de liderazgo en equipos de fútbol juveniles (16-18 años) de la provincia de Granada y su relación con los climas motivacionales generados por los entrenadores*.
- Moguel, E. A. R. (2005). *Metodología de la Investigación*. Univ. J. Autónoma de Tabasco.
- Orellana, B. J. S., & Portalanza, C. A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 5(11), 117-125.
- Pérez, M. C., & Ramírez, M. E. M. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista Electrónica Educare*, 1-32.
- Pons Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 81-98.

- Rendón, O. H. P. (2001). La matriz de congruencia: Una herramienta para realizar investigaciones sociales. *Economía y Sociedad*, 6(10), 311-316.
- Robles Francia, V. H., Contreras Torres, F., Barbosa Ramírez, D., & Juárez Acosta, F. (2013). Liderazgo en directivos colombianos vs. Mexicanos. Un estudio comparativo. *Investigación & Desarrollo*, 21(2).
- Rodríguez Moguel, E. A. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Universidad Juárez autónoma de tabasco.
- Vásquez Rodrigo L. (2016). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de grupos de trabajo*. Ideas propias Editorial SL.
- Villegas, M. O. (2017). El Currículo: Perspectivas para acercarnos a su comprensión. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, (26), 140-151.

4. Contenidos

Esta propuesta es una puesta académica, que evidenciará la trascendencia de los tipos de liderazgo en los escenarios educativos teniendo como objetivo: Reconocer la influencia de los estilos de liderazgo de docentes y administrativos del Colegio de La Enseñanza en la aplicación de ambientes de aprendizaje propicios para el desarrollo del currículo. Y apoyada en cuatro objetivos específicos como:

- Identificar estilos de liderazgo que sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza.
- Caracterizar los estilos de liderazgo que evidencian administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza.
- Comparar la influencia que tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza.
- Comprender la relación entre estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza, a partir de un estudio de caso.

A partir de estos objetivos se llevará a cabo un estudio de carácter descriptivo, en el que se caracterizan los estilos de liderazgo de administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza y ver hasta donde esto influye en el desarrollo del currículo, todo mediante un procedimiento sistemático de contrastación a través de la búsqueda de similitudes y diferencias.

5. Método de investigación

El marco metodológico busca reconocer la influencia de los estilos de liderazgo de docentes y administrativos del Colegio de La Enseñanza en la aplicación de ambientes de aprendizaje propicios para el desarrollo del currículo mediante procesos comparativos, explicando de manera detallada el proceso con el cual se recolectará información pertinente al contexto señalado. Buscando analizar si existe una influencia positiva significativa entre los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes o si hay una conexión entre estilos de liderazgo y la construcción de ambientes de aprendizaje. Se considera pertinente hacer un diseño

metodológico diseñado de un estudio descriptivo – correlacional.

Este estudio es de carácter inductivo, puesto que, está asociado con la investigación cualitativa-cuantitativa. La muestra seleccionada se compuso por el grupo de directivos, administrativos y docentes que conforman el equipo de trabajo del Colegio de La Enseñanza. Se trabaja con la totalidad de veinticinco trabajadores (25); de los cuales cinco (5) hacen parte de los directivos de colegio, cinco (5) administrativos. Finalmente, la muestra de la investigación está conformada por quince docentes (15) distribuidos en el ciclo I, del Colegio de La Enseñanza.

En concordancia en el diseño, método y propósito de la investigación se utilizó como técnica recolectora de datos, instrumentos de investigación como: La observación, encuesta, matriz de análisis y rúbrica; puesto que, estos instrumentos permitirán el acercamiento al fenómeno a estudiar.

Finalmente, esta investigación se dividió en tres fases compuestas de la siguiente manera:

Fase 1: Análisis conceptual y contextual de los diferentes estilos de liderazgo visualizando la influencia que estos traen sobre el desarrollo del currículo.

Fase 2: Construcción y aplicación del instrumento investigativo.

Fase 3: Análisis de la identificación y comparación entre los tipos de liderazgo de docentes y directivos, su influencia en el cumplimiento del currículo y la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución.

6. Principales resultados de la investigación

Los principales hallazgos se evidencian desde la aplicación de la encuesta, ya que, inicialmente se planteó tener como muestra final la participación de 15 docentes, cinco directivos y cinco administrativos para un total de 25 encuestados, identificando que tres directivos se posicionaron en la gestión académica y no administrativa. Teniendo en cuentas las anteriores evidencias, el resultado de la aplicación muestra que en la gestión académica hubo tres docentes que decidieron no realizar esta aplicación, lo que muestra que el tema del liderazgo y su influencia en el currículo no es de mayor importancia, como tema de estudio y análisis para un pequeño porcentaje de docentes de la institución.

También se puede evidenciar que cuatro de ellos practican el liderazgo transformacional desde su quehacer docente y gestión, desarrollando una visión que es ampliamente compartida por la escuela, donde se entabla un dialogo directo y habitual, compartiendo la facultad de mando y los deberes y así fomentando la autonomía desde sus labores y las de sus compañeros. Por otra parte, los resultados muestran que cuatro de los participantes que hacen parte de la gestión académica, enfocan su quehacer y labor al liderazgo instruccional, en el que sus prácticas y responsabilidades aportan solidez, calidad de enseñanza y el mejoramiento de los procesos de enseñanza/aprendizaje de los aprendices y establece una relación entre actores y prácticas, los cuales se establecen en el sistema, la organización y los intercambios entre los involucrados.

Adicionalmente ocho participantes que hacen parte de la gestión académica se identifican con el liderazgo educativo, orientando sus prácticas pedagógicas hacia la movilización e influjo de otros para enlazar y alcanzar los objetivos de la escuela, frente al sistema de construcción de una educación eficaz, accesible, ecuánime y de calidad.

A su vez la gestión administrativa reafirma la falta de una visión colectiva en cuanto al tipo de liderazgo que orienta todas las acciones, hacia la filosofía institucional. Sin embargo, es de resaltar

que cada uno de los directivos, responde desde el liderazgo a su quehacer portando al desarrollo del currículo.

7. Conclusiones y Recomendaciones

Como conclusión, considerando el contexto escolar del Colegio De La Enseñanza, esta propuesta entrega unas bases conceptuales que muestran la tendencia efectiva del liderazgo transformacional en la institución y su influencia en el desarrollo del currículo y en la gestión de ambientes escolares propicios para el aprendizaje.

Como lo expone Salazar (2006) “con estructuras y formas más participativas de gestión y, las reiteradas evidencias de que el factor liderazgo es determinante en la creación de culturas de calidad, se hacen evidente que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos” (p.11).

Sin embargo, es de resaltar que, en caso de llegar a la aplicación de este programa, no será un proceso fácil, puesto que implica un cambio de la visión de la cultura institucional. Los cuales para algunos miembros del equipo generará resistencia, sea por su formación profesional y/o personal. Como lo afirma Salazar (2006) “el logro de asumir el desafío con un buen desempeño no sólo dependerá de su voluntad o por el mandato de otros, sino en gran medida por el alto grado de competencias y habilidades profesionales que deberán desarrollar” (p.11).

Finalmente, ya ante los interrogantes de esta propuesta, ¿Cómo orientar y formar el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza hacia un liderazgo transformacional? Y ¿Qué vinculo se establece, entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza?, se evidencia que es de suma importancia iniciar proceso de formación en liderazgo transformacional, en tiempo en los cuales la sociedad sufre cambios constantes, en los que los directivos y docentes, deben estar en la capacidad de afrontar y proponer una cultura de gestión y calidad, que garanticen óptimos procesos de enseñanza y aprendizaje.

Elaborado por:	Víctor Alejandro Cortés Piñeros Luisa Fernanda Parra Julby Lizette Sánchez Garzón
Revisado por:	
Fecha de examen de grado:	

Índice

Resumen	16
Abstract	17
Introducción	18
Capítulo 1. Planteamiento del problema	20
1.1. Antecedentes	22
1.2. Formulación del problema de investigación	29
1.2.1. Preguntas problema	31
1.3. Justificación	31
1.4. Objetivos	32
1.4.1. Objetivo general	32
1.4.2. Objetivos específicos	32
1.5. Hipótesis de la investigación	33
1.5.1. Hipótesis de trabajo	33
1.5.2. Hipótesis nula	33
1.5.3. Hipótesis alterna	33
1.5.4. Variables de la investigación	34

1.6. Delimitación y limitaciones	35
1.7. Definición de términos	35
Capítulo 2. Marco Referencial	40
2.1 Marco contextual	41
2.2 Marco conceptual	42
2.2.1. El liderazgo	42
2.2.2. Liderazgo en la escuela	43
2.2.3. Liderazgo del profesor	44
2.2.4. Estilos de liderazgo	45
2.2.4.1 Liderazgo transformacional	47
2.2.4.2 Liderazgo Instruccional	47
2.2.4.3. Liderazgo educativo	48
2.2.6 Currículo	49
2.2.7. Funciones del currículo	50
2.2.8. Clases de currículo	51
Capítulo 3. Método	53
3.1 Enfoque metodológico	53
3.2 Diseño metodológico	54
3.3 Método de investigación	55

3.4 Muestra de la investigación.	56
3.5 Instrumentos de recolección de datos	56
3.6 Procedimientos	58
3.7 Informe de validación de instrumento mediante pilotaje	60
3.8 Resultados de procesos de pilotaje	68
Capítulo 4. Análisis de resultados	69
4.1. Resultados en torno a los datos obtenidos por medio de la encuesta.....	71
4.2. Resultados en torno a las categorías de análisis diseñadas en la investigación.....	87
Capítulo 5. Conclusiones	90
5.1 Principales hallazgos	90
5.2 Generación de nuevas ideas	91
5.3 Respuesta a la pregunta de investigación y objetivos	92
5.4 Limitantes	94
5.5 Nuevas preguntas de investigación	94
Recomendaciones	95
Referencias	96
Anexos	99
Currículum Vitae	103

Índice de figuras

Figura 1. Evidencia fotográfica de la docente Lilian Marín del colegio La Enseñanza, realizando el pilotaje del instrumento de investigación. Elaboración propia.....	61
Figura 2. Evidencia fotográfica del pilotaje del instrumento de investigación.....	62
Figura 3. Evidencia fotográfica de la psicóloga Erika Rúgeles, gestión administrativa del colegio La Enseñanza, realizando el pilotaje del instrumento de investigación.....	63
Figura 4. Evidencia del pilotaje del instrumento de investigación.....	63
Figura 5. Evidencia fotográfica de la coordinadora de convivencia del colegio de la Enseñanza María del Pilar Munar realizando el pilotaje del instrumento de investigación.....	64
Figura 6. Evidencia fotográfica en la cual María del Pilar Munar, realiza observaciones en cuanto a algunos errores ortográficos. Además, considera que las opciones de respuesta son confusas	65
Figura 7. Evidencia fotográfica del pilotaje a la coordinadora María del Pilar Munar realizando algunas observaciones.....	66
Figura 8. Evidencia fotográfica del pilotaje a la coordinadora María del Pilar Munar.....	67
Figura 9. Evidencia fotográfica del pilotaje a la coordinadora María del Pilar Munar.....	68
Figura 10. Pregunta 1. ¿Sus funciones en la institución están direccionadas hacia la Gestión Académica o Gestión Administrativa?.....	70
Figura 11. Pregunta 2. ¿Qué significa liderar?.....	73

Figura 12.Pregunta 3. ¿Cómo su gestión y liderazgo aportan al desarrollo curricular?.....	75
Figura 13.Pregunta 4. ¿Qué estilo de liderazgo identifica desde su quehacer pedagógico?.....	81
Figura 14.Pregunta 5. El currículo es el principio y propósito pedagógico que se traslada al aula de clase. A partir de la anterior afirmación, seleccione una definición de currículo, la cual considere más pertinente.....	83
Figura 15.Pregunta 6. ¿Con cuál de las siguientes definiciones se identifica desde su quehacer profesional?.....	85
Figura 16.Pregunta 7. ¿Considera que los procesos de liderazgo influyen en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza?.....	87

Índice de anexos

Anexo A. Encuesta analítica- cualitativa post-pilotaje.....	95
Anexo B. Rubrica de Evaluación.....	97
Anexo C. Perfil Profesional Víctor Alejandro Cortes Piñeros.....	103
Anexo D. Perfil Profesional Luisa Fernanda Parra.....	105
Anexo E. Perfil Profesional Julby Lizette Sánchez Garzón.....	107

Resumen

El presente estudio de investigación es una propuesta académica, que tiene como propósito evidenciar la influencia del liderazgo de docentes y administrativos del Colegio de La Enseñanza en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios para el desarrollo del currículo. Mostrando desde un contexto real cómo el desarrollo de esta habilidad conlleva a una educación de calidad ofrecida por la institución.

Dicho estudio, surge a partir de la necesidad de incluir el liderazgo en las instituciones educativas, como una herramienta fundamental, para el logro de objetivos, ejecución del currículo y desarrollo de competencias para la vida. Todo a partir del reconocimiento de los docentes como líderes de procesos.

Para tal fin se lleva a cabo un estudio de carácter inductivo, puesto que, está asociado con la investigación mixta (cualitativa-cuantitativa) que consiste en “ir desde los casos particulares a la generalización, obteniendo conclusiones que explican y relacionan los fenómenos estudiados” (Moguel, 2005) como son la gestión educativa, currículo y liderazgo.

Palabras clave. Liderazgo, influencia, currículo, gestión educativa, investigación, estilos de liderazgo, clima organizacional.

Abstract

The present research study is an academic proposal, whose purpose is to demonstrate the influence of the leadership of teachers and administrators of the Colegio de La Enseñanza in the construction of learning environments conducive to the development of the curriculum. Showing from a real context how the development of this skill leads to a quality education offered by the institution.

This study arises from the need to include leadership in educational institutions as a fundamental tool for achieving objectives, executing the curriculum and developing life competencies. All from the recognition of teachers as process leaders.

For this purpose, an inductive study is carried out, since it is associated with qualitative investigation that consists of "going from particular cases to generalization, obtaining conclusions that explain and / or relate the phenomena studied" (Moguel, 2005) such as educational management, curriculum and leadership.

Keywords. Leadership, influence, curriculum, educational management, research, leadership styles, organizational climate.

Introducción

El presente proyecto de investigación muestra la caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio de la Enseñanza, el cual, se encargará de responder a la pregunta: ¿Qué influencia tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza? Además de realizar un procedimiento sistemático de contrastación a través de la búsqueda de similitudes y diferencias entre las categorías de la investigación planteadas.

Este proyecto está estructurado en cinco capítulos, a fin de conocer un panorama más amplio acerca de cómo el liderazgo, infiere como un elemento fundamental en el escenario educativo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la organización como a las personas que colaboran en ella. Lo anterior, se desarrolla a través de las siguientes preguntas problema: ¿Qué tipo de estilos de liderazgo sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio De La Enseñanza? Y ¿Qué vinculo se establece, entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza?

Por lo anterior, se abordan múltiples miradas, las cuales son denominadas antecedentes, estas son tomadas como contribuciones teóricas, en torno al tema del liderazgo, tipos de liderazgo, influencia del liderazgo, trascendencia del liderazgo en la labor docente, encontrando una oportunidad de mejorar procesos, ofreciendo así calidad,

dando como resultado la construcción del conocimiento. Y quizás se logre responder cómo desarrollar esta actitud a través de la academia.

Por último, esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, en la cual va dirigido fundamentalmente a la descripción de fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal y espacial determinada, buscando especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades como lo son el equipo docente y directivo del Colegio De La Enseñanza, mediante la técnica de recolección de datos de carácter mixto, puesto que, los maestros de la actualidad deben desarrollar esta capacidad, ya que los cambios constantes, requieren profesionales capaces de anteponerse a los fenómenos sociales, llevando a los estudiantes a despertar pasión e interés por aprender. Por tal razón, es en el liderazgo, que la educación puede encontrar una oportunidad de mejorar procesos, ofreciendo así calidad y formación, dando como resultado la construcción del conocimiento.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

La presente investigación desarrolla una propuesta académica que refleja la caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo como parte de un interés nacional, departamental y local, el cual se realizara en el Colegio de la Enseñanza como escenario de la investigación, mediante el procedimiento sistemático de contrastación a través de la búsqueda de similitudes y diferencias. Puesto que, en el contexto escolar, se desconoce la influencia del liderazgo docente y directivo en el desarrollo curricular y la construcción de escenarios óptimos para el aprendizaje. Por lo que en pocas instituciones se ha establecido procesos de formación continua en esta habilidad y competencia que permita una construcción social entorno al conocimiento.

Por lo tanto, esta investigación toma como eje principal para su desarrollo conceptual y metodológico, el liderazgo. Buscando un acercamiento entre este concepto y las prácticas que emergen en una institución educativa, visualizando la influencia que éste trae sobre el desarrollo del currículo, reconociendo tal proceso como un aprendizaje continuo, resultado de la autodisciplina y la perseverancia; y cuya meta de cada día debe ser mejorar un poco las prácticas pedagógicas, acción que debe ser adoptada por los expertos en procesos educativos.

Este proyecto de investigación tiene como finalidad, reconocer la influencia de los estilos de liderazgo aplicados por administrativos y docentes para la construcción de

ambientes de aprendizaje a través del desarrollo del currículo en el Colegio de La Enseñanza, el cual pretende identificar, caracterizar, comparar y comprender la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo, que sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza.

De la misma manera, es indispensable formar a los docentes en liderazgo, elemento fundamental para despertar en los estudiantes la necesidad de aprender, de apasionarse por el conocimiento, elementos fundamentales para lograr una evolución personal y profesional de cada uno de ellos. Puesto que, la escuela es un escenario en el cual se aprende para la vida. Y es en esta premisa que se indaga sobre el concepto de liderazgo, tipos de liderazgo, influencia del liderazgo, trascendencia del liderazgo en la labor docente y quizás, se logre responder cómo desarrollar esta actitud a través de la academia.

El grupo investigador acudirá a una investigación de tipo descriptivo correlacional, la cual va orientada a describir situaciones sociales en el ámbito educativo en una circunstancia temporal y espacial determinada, buscando detallar las características relevantes de personas, grupos, comunidades como son el equipo docente y directivo del Colegio de la Enseñanza. Además de ser un estudio correlacional, porque se selecciona una serie de cuestiones en torno al liderazgo y se medirá cada una de ellas independientemente, de forma tal que describa los estilos de liderazgo de docentes y directivos. Ofreciendo la posibilidad de llevar a cabo algún nivel de predicción relacionado con la influencia de un buen liderazgo en la gestión educativa.

Por lo tanto, se presenta a continuación los antecedentes internacionales, nacionales y locales, que permiten determinar la importancia del contexto educativo en torno a los estilos de liderazgo de docentes y directivos, a través de la revisión literaria.

1.1. Antecedentes

Para este proyecto, se presentan los antecedentes que sirven de referentes teóricos, dando validez y certeza al estudio en torno al liderazgo y su influencia en el desarrollo curricular en las organizaciones educativas. Por lo que, se realiza una búsqueda de proyectos de grado e investigaciones realizadas en Europa, Latinoamérica y Colombia, acerca de los estilos de liderazgo y cómo son aplicados en diferentes escenarios sociales, buscando comprender cómo éste puede ser o debe ser llevado a la práctica educativa para obtener resultados eficientes, eficaces y exitosos.

Frente a esto, en la tesis doctoral “Estilos de liderazgo en equipos de futbol juveniles (16-18 años) de la provincia de Granada y su relación con los climas motivacionales generados por los entrenadores”, realizado por Molina (2014) tuvo como objetivo estudiar las formas de liderar de las persona encargadas de entrenar los equipos de futbol juvenil en una provincia española y su vínculo con la motivación y la obtención de resultados, considerando la capacidad del líder para guiar el proceso y el equipo. Este referente es relevante en cuanto al estudio realizado en torno a los estilos de aprendizaje y su influencia, para generar espacios motivacionales, orientados hacia la búsqueda de

resultados. Este proyecto investigativo, genera aportes metodológicos que permiten reconocer e identificar los estilos de liderazgo de un grupo de personas, que hace parte de una escuela de formación.

Por otro lado, el artículo investigativo escrito por Pons y Ramos (2012) titulado “Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de recursos humanos sobre el Clima Organizacional de Innovación”, tiene como objetivo demostrar y analizar el vínculo entre el ambiente institucional innovador, las formas de liderazgo y la coordinación de talento humano en la compañía. Por lo anterior, el proyecto mencionado, lleva a la comprensión del impacto positivo del liderazgo en la gestión, para consolidar un equipo comprometido e involucrado en las metas de la organización, aporte fundamental para garantizar la efectividad y calidad de los procesos educativos.

Además, en América latina, el liderazgo ha sido un tema que ha ganado lugar, puesto que se ha buscado construir una cultura en la que ya las personas no sean guiadas de manera autoritaria, sino que éstos sean seguidores que sea a través del tiempo y el ejemplo capaces de asumir el reto del liderazgo, orientado hacia la transformación social. Por lo que, se mencionan los siguientes referentes: Trabajo académico “Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba” realizado por Lozado (2013). Esta propuesta describe las orientaciones claves para toda empresa o establecimiento educativo como son el liderazgo y

el ambiente escolar, además de establecer el impacto que ejerce el liderazgo en la comunidad educativa y en su convivencia.

Y pasando de lo macro a lo micro, se inicia un acercamiento al contexto nacional, para este, se trae a escena el proyecto “Liderazgo en directivos Colombianos vs. Mexicanos. Un estudio comparativo” elaborado por Francia (2013). Investigación comparativa que mostro las formas de liderazgo de los directivos organizacionales mexicanos vs colombianos, para develar semejanzas y diferencias. Los resultados de esta investigación contribuyen a este proyecto, un referente que hace una apuesta a observar y comparar los estilos de liderazgo, situación similar a esta propuesta; revelando la capacidad directiva de los colombianos.

Del mismo modo, el artículo investigativo “Liderazgo transaccional y transformacional” escrito por Mogollón (2010), describe las características del liderazgo transformacional y transaccional en relación con las condiciones sociales y económicas del alentó humano en el sistema de salud colombiano, aportando una definición amplia de los tipos de liderazgo objeto de estudio en el Colegio de la Enseñanza.

Otros elementos conceptuales que serán expuestos durante este estudio mostrarán cómo la gestión conlleva a cambios en la organización, en este caso la escuela. Por lo que, se trae a colación la obra “Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de grupos de trabajo”, que muestra la importancia de aprender a realizar procesos de resolución de conflictos, negociaciones, la motivación; como estrategias transformadoras de los ambientes escolares propicios para el aprendizaje, escrito por

Vásquez (2016). Quien hace un planteamiento teórico y práctico, contribuyendo hacia una visión amplia del liderazgo y su influencia en un contexto, sea académico o laboral.

Así mismo, a través de esta investigación, se evidencia que hay diversos estudios en torno a temas relacionados con estilos de liderazgo, lo cual muestra que, en la mayoría de las organizaciones, empresas o instituciones; el tema del liderazgo y su influencia en los resultados de cada organización es fundamental para poder tener un buen desempeño del equipo y así poder llegar a resultados esperados que a su vez respondan a las demandas contemporáneas.

A lo anterior, el trabajo “Liderazgo y compromiso social, hacia un nuevo tipo de liderazgo”, realiza un recorrido conceptual que presenta una propuesta sobre los atributos que debe satisfacer el nuevo liderazgo. Agüera (2004), en su estudio busca, que los individuos alcancen la plenitud de sus potencialidades y sobre todo reconozcan la responsabilidad ética del liderazgo, ante un mundo que parece cada vez más convulso, inasible y fluctuante.

En los postulados mencionados se habla de la acción del liderazgo, sin embargo, para poder gestar cambios significativos, es importante conocer el perfil del líder, desde diferentes postulados teóricos, dado a que, si no se trabaja desde el ser, cualquier propuesta carecería de fundamento. Y es así como, la obra “Desarrolle el líder que está en usted”, revolucionó la manera en que se forman los líderes incluyendo ideas de liderazgo y prácticas que ha aprendido a través del tiempo. Maxwell (1996), revela cómo desarrollar la

visión, el valor, la influencia y la motivación necesaria para ser líderes exitosos, develando un nuevo concepto al que denominó liderazgo transformador.

Igualmente, y en la misma línea del ser, el libro “Liderazgo el poder de la inteligencia emocional”, afirma que, el poder de la inteligencia emocional está intrínsecamente relacionado con el concepto de liderazgo por Goleman (2014). Este material, a menudo citado y de probada eficacia, ayuda a desarrollar la capacidad de dirección, ejecución e innovación. Dicha teoría incluye, interrogantes como, ¿Qué hay que tener para ser líder?, ¿Cómo conseguir resultados a través de Liderazgo?, ¿Cómo desarrollar el coeficiente intelectual colectivo?, y muestra la concepción del Liderazgo esencial, El cerebro social, Las condiciones ideales para triunfar y El desarrollo de la inteligencia emocional.

Al mismo tiempo, la obra “El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional” escrita por el psicólogo Goleman (2016), identifica las características propias de un liderazgo organizacional, en el que establece la importancia de educar e las emociones al talento humano, buscando productividad y efectividad desde la motivación. Afirmando que, “El auténtico líder no se distingue por su talento o su dominio técnico, sino por su capacidad para inspirar en otros energía, pasión y entusiasmo esencia que debe ser natural en los maestros y directivos (Goleman, 2016, p.89). A partir de este análisis se hace evidente el papel fundamental del liderazgo de los equipos directivos, desarrollando el potencial de sus colaboradores en pro de la organización y de la persona misma. Y es así

como este estudio, se vale de este referente para fundamentar su tesis en torno a la influencia del líder en la organización educativa y su influencia en el desarrollo curricular.

Por otra parte, en el libro “Menos líderes, más liderazgo” postulado de Gioya y Rivera (2008), plantean la influencia del liderazgo en el ambiente organizacional y social. Puesto que, la sociedad actual realiza una resignificación de este concepto, dejando de lado una relación jerárquica, a una relación de construcción recíproca, donde liderar se convierte en una necesidad para el desarrollo y la transformación social. Es a partir de lo anterior donde la escuela debe impulsar esta habilidad que permita optimizar y potencializar las practicas directivas y docentes en pro de la calidad educativa, a través de su currículo.

Desde tal visión, las instituciones han adquirido una autonomía en cuanto a la toma de decisiones, en comparación a décadas anteriores. Dicha independencia carente de liderazgo coloca en riesgo el capital social que se ha construido tras años de trabajo en diferentes procesos. Tras la búsqueda de ampliar una visión compartida, amarrada a la experiencia, capacidad innovadora e ideas creativas, es indispensable ejercer un liderazgo pertinente que se ajuste al contexto real y actual. Además, de desertar en cada uno de los integrantes un sentido en cuanto a su ser, como a su quehacer, logrando una sinergia que lleve al cumplimiento de objetivos y metas comunes.

A partir de lo anterior, se hace un acercamiento a los planteamientos de Fisher & Sharp (1999) quienes, consideran que la sociedad actual está siendo influenciada por equipos gerenciales caóticos, lo que ha conllevado a replantear las organizaciones pasando

de una jerarquía vertical, a una estructura horizontal, donde cada individuo reconoce su rol como parte del equipo independientemente sea jefe o no.

Como último referente, se acude como componente teórico al texto “Al frente del cambio: la hoja de ruta del experto mundial en liderazgo del cambio”, en el que Kotter (2007) plantea que, “las estrategias de cambio son un requisito indispensable para competir en el siglo XXI” (p.11). Sin embargo, las estrategias carecen de esencia al no complementarla con un liderazgo pertinente para orientarlas de manera eficiente, un ejemplo de ello es la cantidad de proyectos frustrados, frente a desaciertos desde el un mal liderazgo.

Para concluir este apartado, es de pensar que desde la formación docente y ahora como magister en Educación es muy gratificante, poder iniciar la idea de trabajo de investigación que se desea desarrollar en este proyecto de maestría, hacer parte de procesos educativos que contribuyan al mejoramiento continuo del liderazgo de la educación en nuestro país, y así, conocer problemáticas educativas que se han venido presentando a través de la historia, por la carencia de conocimiento en torno al liderazgo en la escuela y, de esta manera, potencializar el actuar como investigador y constructor permanente de propuestas pedagógicas, que favorecen el desarrollo de la autonomía, el conocimiento, la comunicación y la expresión a favor de los procesos y estilos de liderazgo y su influencia en instituciones educativas. En este punto, también se hace relevante reconocer la

importancia de la formación como investigador de la educación y las cualidades y habilidades que se desarrollan en este proceso.

1.2. Formulación del problema de investigación

Actualmente, el liderazgo es visto como un conjunto de habilidades y competencias en pro del logro de objetivos, cumplimiento de metas organizacionales, siendo esta una acción que engrandece la visión permitiendo reconocer la capacidades y fortalezas de la institución. Por otro lado, es una interacción entre individuos pertenecientes a un equipo, los cuales son influenciados mediante procesos adecuados de comunicación, en los que se reconocen a cada uno como parte de un todo, logrando así, metas en común en pro a la transformación de la organización.

Dado a la trascendencia del liderazgo en las organizaciones, esta propuesta va orientada a realizar una investigación de carácter descriptivo – correlacional. La cual, se encargará de responder a la pregunta: **¿Qué influencia tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza?** Además de realizar un procedimiento sistemático de contrastación a través de la búsqueda de similitudes y diferencias entre las variables mencionadas.

Entendiendo, que la escuela es un escenario fundamental para el desarrollo social, esta no puede estar ajena, obsoleta y alejada de la realidad. Argos Javier y Esquerra Pilar en su libro Liderazgo y educación (2014), propone que la escuela debe sufrir cambios a través del liderazgo dando a luz la transformación de la práctica docente mediante un currículo flexible que responda a la necesidad del entorno.

El siguiente proyecto de investigación será realizado en el Colegio de la Enseñanza, que se encuentra Ubicado en la localidad de Suba en el Barrio el otoño con un estrato social 6. La población en el Colegio de la Enseñanza está clasificada en el estrato medio alto, la ubicación de las familias que hacen parte de la institución está ligadas al lugar de trabajo de los padres y de estudio de sus hijos, por esta razón la mayoría de las familias están ubicadas en las localidades cercanas al Colegio.

El colegio, cuenta con una trayectoria de 236 años en los que ha venido ofreciendo educación para los grados de educación iniciales, básica primaria, básica secundaria y educación media. La Enseñanza es una institución de carácter privado y perfil bilingüe, a partir del 2019, implementó un nuevo modelo de innovación, donde se realizó una reforma completa del diseño curricular, basado en la educación personalizada. Para la realización de este proyecto, contó con su cuerpo de docentes y tiene como fin que cada estudiante desarrolle su singularidad, que desarrolle sus habilidades propias, que pueda acercarse al conocimiento dependiendo del estudiante que es y que le lleguen estos procesos de aprendizaje atendiendo a sus necesidades.

1.2.1. Preguntas problema

- ¿Qué tipo de estilos de liderazgo sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza?
- ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza?

1.3. Justificación

Los expertos en liderazgo Bennis y Nanus (2008), hicieron un estudio acerca de la relación entre el crecimiento y el liderazgo, en el cual afirman que el liderazgo es un proceso de aprendizaje continuo, resultado de la autodisciplina y la perseverancia y cuyo propósito está direccionado a una búsqueda continua de la calidad, logrando edificar sobre el progreso del día anterior.

Así que, esta propuesta es una puesta académica, que evidenciará la trascendencia de los tipos de liderazgo en los escenarios educativos. Ante esto, el texto “Be the Leader You Were Meant to be: Lessons on Leadership from the Bible” afirma: “Un líder es un individuo que ve más que los demás, ve más allá que los demás, y ve antes que los demás.” Por Eims (2012); teniendo en cuenta esta tesis, los maestros de la actualidad deben desarrollar esta capacidad, ya que los cambios constantes, requieren profesionales capaces de anteponerse a los fenómenos sociales, llevando a los estudiantes a despertar pasión e

interés por aprender. Por tal razón, es en el liderazgo, que la educación puede encontrar una oportunidad de mejorar procesos, ofreciendo así calidad, dando como resultado la construcción del conocimiento.

Y es a partir de estas razones que se llevará a cabo un estudio de carácter descriptivo, en el que se caracterizará los estilos de liderazgo de administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza y ver hasta donde esto influye en el desarrollo del currículo, todo mediante un procedimiento sistemático de contrastación a través de la búsqueda de similitudes y diferencias. Pues, al no realizarse este tipo de estudio, la educación se quedará aislada del proceso humano, puesto que la automatización ha invadido la existencia humana y solo los verdaderos líderes serán los encargados de humanizar y de rescatar la esencia misma de la persona.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Reconocer la influencia de los estilos de liderazgo aplicados por administrativos y docentes para la construcción de ambientes de aprendizaje a través del desarrollo del currículo en el Colegio de La Enseñanza.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar estilos de liderazgo que sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza.
- Caracterizar los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo que evidencian administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza a partir de un estudio de caso.
- Comparar la influencia que tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza.
- Comprender la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza, a partir de un estudio de caso.

1.5 Hipótesis de la investigación

1.5.1 Hipótesis de trabajo

Se evidencia una conexión positiva significativa entre los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en la gestación de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza.

1.5.2 Hipótesis nula

No se evidencia una conexión positiva entre los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en la gestación de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza.

1.5.3 Hipótesis alterna

Existe una relación intrínseca entre los estilos de liderazgo y construcción de ambientes de aprendizaje.

1.5.4 Variables de la investigación

Teniendo en cuenta que esta investigación responde a una a un enfoque mixto de carácter descriptivo/ comparativo; se establecen las siguientes variables:

Tabla 1. *Variables de la investigación.*

Objetivos específicos	Variables	Subvariables	Instrumentos
Identificar estilos de liderazgo que sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza.	El liderazgo en la Enseñanza	Reconocimiento y conceptualización del liderazgo y los estilos del liderazgo	Encuesta analítica (Estudio de caso específico)
Caracterizar los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo que evidencian administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza a partir de un estudio de caso.	Estilos de liderazgo	Análisis estilos de liderazgo en docentes. Análisis Estilo de liderazgo en administrativos	Encuesta analítica Análisis de encuesta cualitativa. (matriz de análisis)
Comparar la influencia que tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza.	Gestión educativa y curricular	Comparación del currículo y práctica educativa	Rúbrica – Cuadro de análisis comparativo
Comprender la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza, a partir de un estudio de	Metas organizacionales a través del liderazgo.	Valoración de los resultados.	Informe análisis de resultados

caso.

Nota. Teniendo en cuenta el tipo de investigación se utiliza la anterior tabla para establecer las variables a trabajar. En la cual se identifican objetivos, categorías, subcategorías e instrumentos recolectores.

1.6. Delimitación y limitaciones

Este estudio de tipo descriptivo correlacional se realiza en el colegio de la Enseñanza, a administrativos y docentes que laboran en la institución. Una limitación para su desarrollo y teniendo en cuenta los diversos horarios y labores que desempeña cada empleado, de acuerdo a sus responsabilidades y desplazamientos fuera y dentro del colegio, es difícil lograr reunir a todo el personal para la aplicación del instrumento, por ende esta aplicación se realiza administrativos, docentes, jefes de área de ciclo 1; el cual está conformado por aproximadamente 100 estudiantes, en pro a la caracterización los estilos de liderazgo de dos administrativos y doce docentes del Colegio La Enseñanza y su influencia en el desarrollo del currículo, tomando una muestra significativa para el resultado de la misma.

1.7. Definición de términos

Liderazgo. Barrow (1977, citado por Chelladurai, 1984) define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados” (Alves, 2000, p. 125).

Maxwell (1993) afirma que “el liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores. «Hitler fue un líder y también lo fue Jim Jones. Jesús de Nazaret, Martin Luther King, Winston Churchill y John F. Kennedy, fueron todos líderes. Aunque sus sistemas de valores y capacidades directivas fueron muy diferentes, cada uno tuvo seguidores” (p.6).

Burns (1978) señala: que “El liderazgo es uno de los fenómenos sobre la tierra más observados y menos entendidos” (Burns, 1978, como se citó en Gilbert, 2010, p. 186).

Gómez-Rada (2002) explica que “en sus orígenes el líder era considerado un enviado de los dioses que regían su conducta de guía. Se veía al líder como a un semidiós encargado de revelar verdades y transmitir las a sus seguidores. Cabe decir que un líder sin seguidores no tiene razón de ser” (citado en Carbó y Pérez, 1996, p. 161).

Knootz et al. (2007) afirman que “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos” (citado en Cardona y Buelvas, 2010, p.144).

Estilos de liderazgo. Salguero y García (2017) afirman que “Los estilos de liderazgo tienen una influencia fuerte y directa en el clima organizacional, el cual se refiere a las percepciones sobre la flexibilidad organizativa, orgullo de pertenencia, reconocimiento y comunicación, teniendo un impacto directo sobre los resultados” (como se citó en Payeras, 2004. p.3).

Se asegura que la manera como el líder gestiona a su equipo de trabajo permite que exista interés y motivación en la institución educativa. Por tanto, es indispensable fortalecer el desempeño de toda la organización, tomando en cuenta cada uno de estos elementos del liderazgo para así lograr los objetivos. (Stringer 2001)

Según Austin (2008 citado en Contreras, Barbosa, Juárez, y Uribe, 2010) los estilos de liderazgo y pueden fortalecer a todas las instituciones educativas y, por ende, al equipo de trabajo que están conformados internamente.

Clima organizacional. Salguero y García (2017) definen el clima organizacional como “las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. (p.2)

Salguero y García (2017) refieren que “Los grandes propósitos de tener un buen clima organizacional son: incrementar la productividad, disminuir el ausentismo, reducir costos y aumentar sobre manera el desempeño que permita a la organización alcanzar el éxito” (p.7).

Ambiente escolar. Este concepto educativo encierra una malgama de elementos propios del contexto escolar, es decir, “todo aquello que rodea al hombre, lo que puede influenciarlo y puede ser influenciado por él, por lo que el ambiente donde la persona está inmersa se conforma de elementos circunstanciales físicos, sociales, culturales, psicológicos y pedagógicos del contexto, los cuales están interrelacionados unos con otros” (Morales, 1999, citado en García-Chato, 2014, p. 64).

Duarte (2003) señala que “desde otros saberes, el ambiente es concebido como el conjunto de factores internos –biológicos y químicos– y externos –físicos y psicosociales– que favorecen o dificultan la interacción social” (p. 99).

Herrera (2006) expresa que “un ambiente de aprendizaje es un entorno físico y psicológico de interactividad regulada en donde confluyen personas con propósitos educativos” (p. 2), lo que permite conocer que los ambientes educativos tienen inconvenientes integrar a los niños y niñas en su propio proceso de aprendizaje lo que impide el desarrollo integral de cada uno de ellos.

Gestión Educativa. “La gestión educativa adquiere un sentido más amplio que trasciende las fronteras del sistema educativo, al señalar como responsables del proceso educativo no solamente al Estado y a la institución escolar, sino al delegar responsabilidades a la sociedad y también al conceder alguna importancia a la educación no formal”. (Betancourt, 2002, p.60)

Cassasus (1999) quien considera que “la gestión es la fusión de los procesos de planeación y administración, ya que aproximadamente 20 años atrás estos dos términos eran los que imperaban, pero no en el campo educativo sino en el administrativo o en el económico, empieza a ser relevante a partir de las reformas de la década del 90, en donde el ámbito educativo se ve permeado por las ciencias administrativas y las económicas, estos dos sectores comienzan a discutir en torno a lo que es necesario hacer y lo que se debe desechar en el campo educativo, lo cual trajo consigo el término de gestión” (p.83).

Miñana (1999) afirma que “dentro de la gestión educativa lo más importante es generar y apoyar procesos de cambio, en donde los actores de estos procesos sean los que tomen en sus manos la decisión de transformar desde los mismos actos de gestión” (p. 17).

Currículo. El currículo forma parte de múltiples prácticas, clasificadas en subsistemas, en parte autónomas y en parte interdependientes, que generan múltiples fuerzas variadas que inciden en la acción pedagógica, la cual además viene dada por los propios contextos en que se hinca, como son el de aula, el personal, el social, el histórico de la escuela y el político que presenta los patrones de autoridad y poder. (Gimeno Sacristán, 1991 y Gimeno Sacristán y Pérez, 1996)

Cherryholmes (1987) avanza en señalar que currículo es también el estudio de aquello que se valora, se subestima y se excluye en las diferentes prácticas en la escuela, a lo que se le da prioridad en las prácticas educativas en la escuela.

(Kemmis, 1988 como se citó en Gayol, 2015) señala que “el currículo es un proyecto educativo de una escuela para sus profesores, para los estudiantes, para la comunidad y para la sociedad en su conjunto”. (p.156)

(Ludgren, 1992, como se citó en Villegas, 2017) “con estos supuestos, señala de manera crítica e interesante al currículo como el problema de la representación y lo convierte en el problema central de las Teorías Educativas” (p.149).

Calidad educativa. Sander (1996) dispone que “para construir un significado alternativo de calidad educativa lo primero que hay que hacer es rescatar la especificidad de la educación como: instancia de construcción y distribución de conocimiento socialmente válido y culturalmente relevante para la ciudadanía” (p. 6).

González (2008) define la calidad total como: “el estado más evolucionado dentro de las sucesivas transformaciones que ha sufrido el término calidad a lo largo del tiempo”
(p. 1)

Capítulo 2. Marco Referencial

Para iniciar este apartado denominado marco referencial, se buscará un acercamiento al liderazgo, que emerge en una institución educativa, visualizando la influencia que éste trae sobre el desarrollo del currículo, reconociendo tal proceso como un aprendizaje continuo, resultado de la autodisciplina y la perseverancia; y cuya meta de cada día debe ser mejorar un poco las prácticas pedagógicas, propósito que debe ser adoptado por los profesionales de la educación.

Debido a que, la escuela es un escenario en el cual se aprende para la vida. Se indagará sobre el concepto de liderazgo, tipos de liderazgo, influencia del liderazgo, trascendencia del liderazgo en la labor docente y la influencia de esta actitud en la gestión educativa y el desarrollo del currículo, en búsqueda de una educación de calidad.

2.1 Marco contextual

A continuación, se muestra la evaluación histórica que ha tenido el liderazgo a través del tiempo, lo anterior, mediante de un cuadro expositivo en el que se vislumbran sus principales exponentes y teorías. (Hombre et al, 2005)

Tabla 2. *Evaluación histórica del liderazgo.*

Síntesis de la teoría	Teoría	Defensores de los enfoques teóricos	Año en que declararon su apoyo		
<p>La Historia y las instituciones sociales nos refieren que se encuentran signadas por el liderazgo de grandes hombres y mujeres (por ejemplo, Cuauhtémoc, Mahoma, Madre Teresa, Lincoln, Gandhi, Churchill, Hidalgo.)</p> <p>Dowd (1936) sostenía que «no existe nada parecido a un liderazgo de las masas. Los individuos de cualquier sociedad ostentan grados diversos de inteligencia, energía, fuerza moral y sea cual sea el rumbo que, bajo determinadas influencias, tomen las masas, siempre están lideradas por una minoría superior (Covey, 2005, p. 391).</p>	Teorías del Gran Hombre.	Dowd, J.	1936		
<p>Las teorías de la situación personal son una combinación de la teoría del liderazgo del Gran Hombre, la teoría del rasgo y la teoría situacional. Sus investigaciones concluían que el estudio del liderazgo debía incluir aspectos afectivos, intelectuales y de acción, así como las circunstancias particulares en las que opera el individuo. Estas circunstancias eran: (1) rasgos personales, (2) naturaleza del grupo y de sus miembros y (3) acontecimientos a los que debe enfrentarse el grupo (Covey, 2005, p. 392).</p>	Teorías de situación personal	Barnard	1938		
		Bass	1960		
		J. F. Brown	1936		
		Case	1933		
		C.A. Gibb	1947, 1954		
		Jenkins	1947		
		Lapierre	1938		
		Murphy	1941		
		Westburgh	1931		
392-393).					
...tratan del desarrollo del individuo en organizaciones efectivas y unidas. Los defensores de este enfoque teórico sostienen que los seres humanos son, por naturaleza, seres motivados, y las organizaciones por naturaleza, estructurada y controladas.	Teorías Humanísticas	Argyris, C	1957, 1962, 1964	Erikson	1964
		Blakey Mouton	1964, 1965	Frank	1939
		Hersey y Blanchard	1969 1972	Freud	1913, 1922
Esta teoría nos habla de que:		Fiedler	1967	Fromm	1941
La efectividad de un líder «orientado a la tarea» u «orientado a las relaciones» depende de la situación. Los programas de entrenamiento de líderes inspirados en esta teoría ayudan a un líder a identificar su orientación y a adaptarse mejor al carácter favorable o desfavorable de la situación (Covey, 2005, p. 393).	Teoría de la contingencia	Fiedler, Chemers y Mahar	1976	H. Levison	1970
				Wolman	1971
				Tead	1972

Nota. Cuadro expositivo tomado de: “Hombre, G., Dowd, J., & Barnard, L. L. Principales teorías sobre liderazgo y autores representativos”.

2.2 Marco conceptual

2.2.1. El liderazgo

Para iniciar, se hace un acercamiento al concepto de liderazgo a través del artículo investigativo titulado Liderazgo transaccional y transformacional, el cual lo “define como el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo y se reconoce como componente fundamental que influye en la efectividad general de una organización” (Rozo. González, 2010 p.26). Actitud debe ser llevada al escenario escolar. Puesto que, es fundamental para la educación del siglo XXI ser efectivos en el proceso de enseñanza aprendizaje y en los procesos de gestión.

Otro concepto, es presentado en “Principales teorías sobre liderazgo y autores representativos”; donde se afirma que “El liderazgo es una construcción social” (Andújar, 2005, p. 2), la cual debe ser concatenada con las experiencias individuales, puesto que, al tener en cuenta el desarrollo personal de cada persona podrá forjarse un visión colectiva que aportará al crecimiento de la compañía, a la vez que se alimenta el ser de las personas, generando compromiso por parte del equipo, conllevando a un ambiente propicio para la ejecución y cumplimiento de objetivos.

A lo anterior, en Ocho Hábito De la efectividad a la grandeza, argumenta que “los líderes refuerzan el cambio entre sus seguidores mostrándoles los comportamientos (los caminos) que pueden ser útiles para alcanzar sus objetivos. Los líderes también clarifican

las metas de los seguidores y los animan a conseguir buenos resultados. El cómo los líderes consigan cumplir estos objetivos depende de factores situacionales (Covey, 2005, p. 393).

2.2.2. Liderazgo en la escuela

Para este proyecto de investigación es fundamental reconocer las características propias de las escuelas eficaces, a partir de la construcción de una cultura formadora de docentes líderes capaces de crear un clima escolar, donde se pueda construir país, proceso en el cual están inmersos todos los individuos de la comunidad educativa. Como lo afirman los autores Gonzáles, Vásquez y Rodríguez, en el libro, *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*, “las escuelas eficaces tienen como objetivo, incrementar y garantizar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje y de las instituciones a través del trabajo en equipo y colaborativo, de la cultura de liderazgo, de la creación de un clima escolar en el que imperen los valores de la ciudadanía democrática, de la cooperación entre familia y escuela, entre otros aspectos, teniendo en cuenta variables como: el nivel de expectativas de la comunidad escolar, la formación del profesorado, la gestión de proyectos, establecimiento de objetivos claros y perspicaces. (Fullan, 1996; Beltrán, 2007; Lavín, 2007; González, 2005; Castro, 2012; González, Vázquez & Rodríguez, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante reconocer la diferencia entre la jefatura y el liderazgo. Pues, muchas veces las personas obedecen a su jefe por una obligación contractual y no porque éste logre generar una influencia en ellos, que los lleve a la ejecución de tareas por voluntad propia, es aquí donde cabe destacar la importancia del líder propuestos por Maxwell. Quién en sus obras describe la concepción de liderazgo,

como una capacidad innata o adquirida de hacer seguidores a partir de sus discursos motivantes, toma de decisiones, capacidad de resolución de conflictos, comunicación asertiva entre otros elementos que influye, en la construcción de un ambiente propicio para el cumplimiento de objetivos que dé como resultado el bien común.

Por lo que, es de considerarse que la principal responsabilidad de un líder es desarrollar a otras personas para que puedan sobresalir e influir, situación que debe convertirse en una práctica constante en la escuela, por parte de sus directivos hacia el equipo docente, para que pueda darse una resignificación del docente, de tal forma que éste, pueda reconocerse como líderes. Pues esto dará como resultado, la confianza en el equipo de trabajo, pues de no lograrse, se dará una afectación de la calidad de los procesos dados en el sistema educativo.

2.2.3. Liderazgo del profesor

En el artículo El liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa de las autoras Bernal e Ibarrola (2015) plantean que:

Los líderes educativos tienen un nivel más elevado de responsabilidad y de rendimiento de cuentas. Por ello, se hace necesaria más que nunca la creación de estructuras de liderazgo efectivo, capaces de impulsar y ejecutar los proyectos educativos de centro de forma eficiente, para que su proyección llegue, finalmente, al núcleo fundamental de toda acción educativa: el trabajo del aula con los líderes educativos tiene un nivel más elevado de responsabilidad y de rendimiento de cuentas. Por tal razón, se hace necesaria más que nunca la relación de estructuras de liderazgo efectivo, capaces de impulsar y ejecutar los proyectos educativos de

centro de forma eficiente, para que su proyección llegue, finalmente, al núcleo fundamental de toda acción educativa: el trabajo del aula con los estudiantes. Y en este camino, los profesores son un elemento clave. La promoción del desarrollo del profesorado se perfila, entonces, como una de las tareas principales de los directivos. (p.57)

La educación en la actualidad requiere procesos pedagógicos dentro y fuera del aula, que conlleven a la calidad educativa. Teniendo en cuenta la influencia que tiene en ello la formación del profesorado en diferentes áreas, una de ellas la formación del liderazgo, eje fundamental de esta propuesta de investigación. A lo anterior, las autoras afirman que,

Se establece una relación entre la calidad educativa y los modelos de liderazgo. De lo cual existe un amplio consenso en la reciente literatura pedagógica internacional en que el liderazgo en los centros educativos es uno de los factores que se relacionan de forma significativa con la calidad educativa (Bernal e Ibarrola, 2015, p.56).

Teniendo como interés comprender “cómo un docente puede ejercer un liderazgo propio, como profesor” (Bernal. Ibarrola 2015, p. 57).

2.2.4. Estilos de liderazgo

A través del marco referencial, se ha evidenciado cómo el liderazgo, se ha ido convirtiendo en un elemento fundamental, para el desarrollo de las organizaciones

educativas y cómo se expresa En el artículo El liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa, donde las autoras Bernal e Ibarrola citan que, en la actualidad,

La vigencia del liderazgo y la educación como tema de investigación se muestra en un gran conjunto de publicaciones, que han ido en aumento en la última década (MacBeath y Cheng, 2008; Harris, 2009; Townsend y MacBeath, 2011; Leithwood y Louis, 2011; Scheerens, 2012; Bolívar, López y Murillo, 2013; Argos y Ezquerra, 2013). Algunos liderazgos se han definido centrándose en la gestión de recursos – liderazgo administrativo o gerencial–; en otros, el objeto clave es la organización – liderazgo distribuido, compartido, democrático, participativo o paralelo–, mientras que en la actualidad se insiste en resaltar el foco de atención del liderazgo en las organizaciones educativas como por ejemplo: Liderazgo transformacional, instruccional, educativo o pedagógico, para el aprendizaje, centrado en el aprendizaje, para la justicia social. (Bernal e Ibarrola, 2015, p.56)

La importancia de conocer cada uno de estos tipos de liderazgo, como lo manifiestan Bernal e Ibarrola (2015) está en cómo consideran “al profesor como instrumento clave de la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, y mantienen como uno de los principales objetivos de su trabajo de gestión el lograr su desarrollo profesional” (p.56).

2.2.4.1 Liderazgo transformacional

Este concepto fue introducido por Bass (1985, 1988), sin relacionarse expresamente con el ámbito escolar en un principio. Este tipo de liderazgo se evidencia en los medios que los directores usan para generar mejores soluciones a los problemas de la escuela, para desarrollar en los profesores compromisos con la puesta en marcha de esas soluciones y para fomentar el desarrollo del personal. Las características de este tipo de liderazgo se sintetizan en la siguiente tabla:

Tabla 3. *Síntesis del ejercicio del liderazgo transformacional según Leithwood.*

Dimensiones	Actuaciones
Propósitos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrolla una visión que es ampliamente compartida por la escuela ▪ Establece el consenso en los objetivos y las prioridades de la escuela ▪ Tiene expectativas de una excelente actuación
Personas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presta apoyo individual ▪ Presta estímulo intelectual ▪ Ofrece modelos de buen ejercicio profesional
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribuye la responsabilidad y comparte la autoridad del liderazgo ▪ Concede a los profesores (individuales y grupos) autonomía en sus decisiones ▪ Posibilita tiempo para la planificación colegiada ▪ Fortalece la cultura de la escuela
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorece el trabajo en colaboración ▪ Entabla comunicación directa y frecuente ▪ Comparte la autoridad y la responsabilidad ▪ Utiliza símbolos y rituales para expresar los valores culturales

Nota. Tabla extraída de la obra de Bass en 1985, quien sintetiza las características propias del liderazgo transformacional.

2.2.4.2 Liderazgo Instruiccional

Este artículo es una investigación que muestra un conjunto de prácticas de liderazgo instruccional propuestas a directivos y docentes de seis establecimientos escolares secundarios de la Región Metropolitana en Chile. Proyecto titulado, Influencia del

liderazgo instruccional en motivación y logro académico en estudiantes secundarios

realizada entre los años del 2010 al 2013.

En el marco teórico de esta investigación se define el liderazgo instruccional como:

Una acción asociada a las, Prácticas específicas y a dinámicas de influencia que contribuyen a la estabilidad, la calidad de la enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008; Hallinger y Murphy, 1985; Marzano, Waters y Brian, 2005; Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006). En este contexto conviene representar el liderazgo instruccional como una red de relaciones que genera relación de agentes y prácticas, las cuales se distribuyen en el sistema, la organización y las interacciones entre los involucrados (Volante, 2010) (Rihm, 2010 p.250).

2.2.4.3. Liderazgo educativo

Según la definición de Leithwood & Riehl (2009) el liderazgo educativo es “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”(Argos y Ezquerria 2014, p.20), por otro lado, se entiende como liderazgo el comportamiento y la actuación del equipo directivo y del resto de responsables guiando al centro educativo hacia la mejora continua, reflejando responsabilidad en el desarrollo, ejecución y consecución de los fines y objetivos institucionales, mediante acciones y comportamientos adecuados, mostrando responsabilidad frente al sistema de gestión de una educación de calidad.

2.2.6 Currículo

Es indispensable comprender el concepto de currículo, el cual, ha sido analizado y estructurado desde los mismos entes gubernamentales Ministerio de Educación Nacional, Secretarías de Educación y por supuesto desde las legislaciones colombianas. Por tanto, el decreto 2247 de 1997 y la Ley general de educación, en su artículo 76 define al currículo como:

El conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural, nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional. (Ley general de educación, 1994, p 17).

Teniendo en cuenta que esta propuesta de investigación tiene como objetivo contribuir desde el desarrollo a la construcción del currículo, vale la pena mencionar que como lo expone Stenhouse, al ser citado por Latorre (1992) propone que:

Un currículum debe traducirse en principios de procedimiento, de tal modo que éstos constituyan una expresión operativa de lo que significa actuar de acuerdo a los fines propuestos. Los principios no indican qué es lo que hay que hacer exactamente, sino que mantienen abierta la decisión de cómo se trasladan a las actuaciones en el aula, lo cual exige al profesor reflexionar deliberar tanto sobre las actuaciones como sobre los principios de los que aquéllas tratan de ser expresión.

Defiende la idea de un currículum como investigación más que como desarrollo.

(1992. p.264)

Por otro lado, el movimiento de desarrollo curricular nacido en torno a Stenhouse sostiene que:

El currículum es por naturaleza problemático y que debe constituir una herramienta de desarrollo del profesor, diseñando propuestas curriculares como hipótesis con las que poder experimentar tanto las ideas expresadas en el currículum como las suyas propias sobre los problemas educativos con los que a diario se enfrenta. De aquí surgen los lemas: «No hay desarrollo del curriculum sin desarrollo del profesor» y «El profesor como investigador en el aula. (Latorre, 1992, p.264)

2.2.7. Funciones del currículo

La función principal del currículo, como se afirma en el libro *La reflexión en la formación del profesor*, por afirma Latorre (1992) al citar a Stenhouse expresa que:

El sentido educativo del currículum es doble: debe educar a los alumnos y a los profesores. «Los currículos no son simplemente medios de instrucción para mejorar la enseñanza, sino que son expresiones de ideas para mejorar a los profesores (Stenhouse, 1983). Los currículos constituyen los medios a través de los cuales los profesores desarrollan propias a la práctica. El currículum está en continua revisión crítica por parte de los profesores, para los que tiene un valor educativo. En gran medida el aprendizaje se realiza en la propia práctica. Para que un currículum pueda

tener capacidad de mostrar nuevas ideas y formas de llevarlas a la práctica y a la vez permita que el profesor, a medida que aprende de él propias ideas educativas, tiene que estar expresado de modo que no imponga un proceder rígido, sino abierto a la deliberación. (Latorre, 1992, p.264)

EL currículum es un instrumento potente para la transformación de la enseñanza y un instrumento inmediato, porque es una fecunda guía para el profesor.

2.2.8. Clases de currículum

La doctora Karla Villaseñor Palma, en su curso de Teorías y modelos innovadores de organización curricular, da a conocer hay cinco tipos de currículum, basada en la teoría según Posner (1998), quien hace una propuesta de análisis curricular para que los profesores en ejercicio le consideren como un modelo que permite repensar la vigencia y características del currículum propio de sus instituciones educativas. (Villaseñor 2014).

Tabla 4. *Tipos de currículos y sus características.*

Tipo de currículum	Características
OFICIAL	Se describe de manera documental, a través de planes y programas, materiales didácticos, guías y los objetivos del sistema.
REAL, VIVIDO U OPERACIONAL	Puesto en práctica el currículum oficial que incluye las adecuaciones del contexto del aula.
OCULTO	Normas institucionales y valores no reconocidos

	abiertamente por profesores y funcionarios escolares; su profundidad e impacto a veces llegan a resultar mayores que los del currículo oficial.
NULO	Conjunto de contenidos, aprendizajes y habilidades que no están presentes en los currículos diseñados a planificados, pero constituyen una de las demandas de los alumnos o de la sociedad. Aquello que la escuela no enseña o atiende.

Nota. Tabla extraída del curso de Teorías y modelos innovadores de organización curricular, realizado por la doctora Karla Villaseñor Palma quien da a conocer cinco tipos de currículo, basada en la teoría según George Posner (1998)

Capítulo 3. Método

A través del desarrollo de este marco metodológico se busca reconocer la influencia de los estilos de liderazgo de docentes y administrativos del Colegio de La Enseñanza en la aplicación de ambientes de aprendizaje propicios para el desarrollo del currículo mediante procesos comparativos, explicando de manera detallada el proceso con el cual se recolectó información pertinente al contexto señalado. Buscando analizar si existe una influencia positiva significativa entre los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes o si existe una relación intrínseca entre los estilos de liderazgo y construcción de ambientes de aprendizaje.

Por otro lado, se da a conocer el enfoque de dicho estudio el cual será de tipo mixto, diseñado bajo los parámetros de estudio descriptivo correlacional.

3.1 Enfoque metodológico

En el texto, metodología de la investigación, Sampieri (2006) se refiere a la investigación mixta (*cuantitativo*), “uso de recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento” (Hernández, 2006, p 10). Por otro lado, el equipo investigador de esta propuesta orienta el trabajo desde lo *cualitativo* “el proceso de indagación es flexible y se mueve entre eventos y su interpretación está sujeta al desarrollo teórico, cuyo propósito consiste en reconstruir la realidad tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido”. (Hernández, 2006).

Por último, la investigación mixta permite la interacción entre investigador y la realidad de manera circular o espiral, mediante etapas que obedecen a secuencias rigurosas, permitiendo una visión más holística del objeto de estudio, que es el liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

3.2 Diseño metodológico

Esta propuesta de investigación va orientada hacia la descripción de los estilos de liderazgo que poseen los docentes y cuerpo administrativo en una institución educativa, y cómo esta cualidad influye en el clima organizacional y el cumplimiento del currículo y la construcción de escenarios óptimos de aprendizaje.

Por lo anterior se considera pertinente hacer un diseño metodológico diseñado de un estudio descriptivo – correlacional. Para lo anterior se define estos dos conceptos:

- a) Estudio descriptivo: estudio que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, personas, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversas variables, aspectos, dimensiones o componentes, del fenómeno a investigar. (Sampieri, 2006).
- b) Estudio correlacional: investigación que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, conociendo la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernández, 2006).

3.3 Método de investigación

Se selecciona el método de la investigación mixta, considerando que el procedimiento elegido permitiera recolectar datos cualitativos y cuantitativos relacionados con el liderazgo y su influencia, partiendo de unos supuestos como son: Existe una influencia positiva significativa entre los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en la gestación de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza. No existe una influencia positiva significativa entre los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza y/o existe una relación intrínseca entre los estilos de liderazgo y creación de ambientes de aprendizaje.

Teniendo en cuenta lo anterior, se decide en conjunto, que este estudio es de carácter inductivo, puesto que, está asociado con la investigación que consiste en “ir desde los casos particulares a la generalización, obteniendo conclusiones que explican y/o relacionan los fenómenos estudiados” (Moguel, 2005). Además, “durante el proceso los investigadores desarrollan conceptos e interpretaciones de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. Por otro lado, en los estudios mixtos los investigadores siguen un diseño de la investigación flexible, comenzando con interrogantes formulados vagamente”. (Álvares, 2004) y que posteriormente son sostenidos epistemológicamente de tal forma que el estudio sea veraz, mediante la observación directa de los fenómenos, la experimentación y el estudio de las relaciones que existen entre ellos.

3.4 Muestra de la investigación

La muestra seleccionada se compuso por el grupo de directivos, administrativos y docentes que conforman el equipo de trabajo del Colegio de La Enseñanza. Se trabaja con la totalidad de veinticinco trabajadores (25)

De los cuales seis (6) hacen parte de los directivos del colegio, personal que desempeña cargos como rectoría y coordinaciones académicas y de convivencia. En la muestra tomada hay cinco (5) administrativos; quienes conforman un indiscutible apoyo a la labor educativa, manejo de recursos, realizan diferentes funciones dentro del colegio en apoyo a los docentes, apoderados y estudiantes de la institución. Finalmente, la muestra de la investigación está conformada por quince docentes (15) distribuidos en el ciclo I, del Colegio de La Enseñanza.

3.5 Instrumentos de recolección de datos

Al momento de llevar a cabo un proceso científico, los investigadores comprenden que elegir de manera correcta la técnica recolectora de datos. En concordancia en el diseño, método y propósito de la investigación misma. Puesto que, estos instrumentos permitirán el acercamiento al fenómeno a estudiar, además de ser una precondition para obtener el conocimiento que se busca. Por esto, en esta propuesta se usarán los siguientes instrumentos:

La encuesta analítica. Este instrumento de investigación permite obtener diversos datos cuantitativo y cualitativos con base en el establecimiento de preguntas que generar una relación directa entre el investigador y el objeto de estudio tomando en cuenta las intenciones de las preguntas y sus respectivas categorías de análisis. Por tanto, es

indispensable ahondar en la identificación de los estilos de liderazgo que sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza. (Mogán, 2005).

Matriz de análisis. La matriz metodológica es el instrumento científico que permite hacer congruente y coherente el proceso de la medición de variables independientes, creando un marco de comparación racional y ordenada para la construcción de un cuestionario. (Rendón, 2001). El objetivo de usar este instrumento recolector es establecer las relaciones entre las variables y sus dimensiones teniendo en cuenta el desarrollo del marco teórico y las asociaciones emergentes del proceso. Dicho de otro modo, se busca asegurar es demostrar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa.

Rúbrica de valoración. Este instrumento se diseña para realizar una evaluación objetiva y consistente de actividades como trabajos, presentaciones o reportes escritos. Permiten evaluar las competencias relacionadas con síntesis, aplicación, crítica, producción de trabajos, etc., explicitando el mayor o menor dominio de una competencia (Andrade, 2014).

Además, es un descriptor mixto que establece la naturaleza de un desempeño permitiendo la valoración del desempeño de los docentes y directivos, en áreas que son complejas, imprecisas y subjetivas, todo lo anterior mediante un conjunto de criterios establecidos.

3.6 Procedimientos

Fase 1: Análisis conceptual y contextual de los diferentes estilos de liderazgo visualizando la influencia que estos traen sobre el desarrollo del currículo

Para consolidar la investigación, se desarrolla la revisión teórica acerca de las categorías de análisis y se establecen criterios específicos para el estudio y apropiación de dicha información, con el fin de delimitar los referentes conceptuales y teóricos a partir de los cuales se llevó a cabo la investigación.

En el marco conceptual hace un acercamiento al concepto de liderazgo, se presentan las principales teorías sobre liderazgo y autores representativos. Simultáneamente, el grupo investigador plantea una revisión conceptual de los diferentes estilos de liderazgo, para establecer los aspectos que influyen en el desarrollo del currículo del colegio de La Enseñanza. En el Marco Contextual, se muestra la evaluación histórica que ha tenido el liderazgo a través del tiempo, en busca de evidenciar desde un contexto real como lo es el Colegio de La Enseñanza, una comparación entre los tipos de liderazgo de docentes y directivos, su influencia en el cumplimiento del currículo y la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución.

En esta fase es un momento importante, teniendo en cuenta que es, el posicionamiento teórico del grupo investigador para evidenciar cómo el liderazgo influye en la calidad educativa. Durante el proceso de consolidación del marco teórico se definen las categorías de análisis a trabajar.

El proceso de la primera fase es cíclico, ya que permitió que de forma continua se cualificara la indagación documental, se enriqueciera el marco teórico y a la vez mejorará el diseño de la investigación. Esta etapa corresponde al primer objetivo de la investigación y por ende se encuentra desarrollada en el primer capítulo de esta.

Fase 2: Construcción y aplicación del instrumento investigativo

Para llevar a cabo esta etapa, se diseña y aplica una encuesta con el fin de conocer la caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio de la Enseñanza, se establece un paralelo entre el sustento teórico de la investigación y los datos que se obtienen en el contacto con la realidad.

Este instrumento se diseñó tomando como referente, algunas encuestas ya desarrolladas y aplicadas, por la Red de la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos), Colciencias y algunas universidades de Colombia, que buscan conocer las percepciones que tienen las personas del común o de algún grupo poblacional particular, acerca de temas tales como la ciencia y la tecnología, la sociedad, formación universitaria, entre otros.

Fase 3: Análisis de la identificación y comparación entre los tipos de liderazgo de docentes y directivos, su influencia en el cumplimiento del currículo y la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución

Posterior a la segunda fase, el grupo investigador analiza y sistematiza la información obtenida en la aplicación del instrumento, comunicando los hallazgos y

descubrimientos del estudio en torno a los objetivos de la investigación. Para el análisis se evidencia la exposición de los resultados en torno a las categorías de análisis diseñadas en la investigación.

3.7 Informe de validación de instrumento mediante pilotaje

A través del desarrollo del marco metodológico, el grupo de investigación de la propuesta titulada **La caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio De La Enseñanza**, decide realizar la validación del instrumento recolector mediante la realización de un pilotaje, el cual tiene como propósito identificar la claridad, viabilidad y validez que posee el instrumento diseñado para la posterior aplicación, tal validación de los instrumentos es pertinente, ya que, se hace la prueba de la encuesta para evaluar su correcto diseño, es decir, estimar que tan efectivos serán en el acopio de datos, a la hora de aplicarlos.

En dicho pilotaje se consideró tomar una muestra no representativa pues los tipos de evaluación no lo exigen por lo que consideramos como elementos para la muestra a tres personas que en este caso serán representantes de la población a la cual será aplicado dicho instrumento, se solicita a las encuestadas, que nos hicieran observaciones relacionadas a la redacción de las preguntas y de las opciones de respuesta, y que anotaran dentro de la misma encuesta otras opciones que ellas creyeran pertinentes y que no hayan sido contempladas en la encuesta, pero que ellas consideraban más relacionadas con en su hacer cotidiano.

A continuación, se presentan las evidencias del pilotaje, aplicación de encuesta analítica, adicional se anexa link (<https://www.youtube.com/watch?v=uWuWaRCjjRc>) para los videos de evidencias, en el cual los encuestados hacen observaciones pertinentes, las cuales serán tenidas en cuenta para corregir, validar y aplicar.

Figura 1. *Evidencia fotográfica de la docente Lilian Marín del colegio La Enseñanza, realizando el pilotaje del instrumento de investigación. Elaboración propia.*



Nota. La imagen representa el momento en el que la docente Lilian Marín realiza el ejercicio de análisis a la encuesta para el proceso de pilotaje.



Nota. La imagen representa el momento en el que la Psicóloga Erika Rúgeles realiza el ejercicio de análisis a la encuesta para el proceso de pilotaje. *Elaboración propia, 2020.*

Figura 4. Evidencia del pilotaje del instrumento de investigación.

Encuesta analítica - resultados Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del personal	1. ¿Crees que los estilos de liderazgo son identificados desde los cuestionarios?	2. ¿Crees que los procesos de liderazgo influyen en la construcción de estilos de liderazgo propios en el desarrollo del personal del Colegio de la Huasteca?
<p>Responde considerando en que medida crees importante la participación en la siguiente encuesta, lo cual tiene como finalidad identificar los estilos de liderazgo que se utilizan en el quehacer docente, administrativo y directivo del Colegio. La encuesta y la influencia que tiene esta en el desarrollo del personal.</p> <p>Por favor indica con una X... la opción más pertinente.</p> <p>1. Los docentes se han beneficiado desde el cuestionario hecho</p> <p>a. Cierta totalmente</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> b. Cierta parcialmente</p> <p>2. ¿Qué significa liderar?</p> <p>a. Ejercer el poder</p> <p>b. Tener un rango de autoridad</p> <p>c. Ser la persona que toma la última decisión</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> d. Facilitar ideas que permitan que el cumplimiento de objetivos.</p> <p>3. ¿Cómo se genera y lidera los estilos de desarrollo personal?</p> <p><i>El docente, a través de la motivación del estudiante, promueve el desarrollo personal del estudiante. Para que se pueda generar el desarrollo personal de la que vive en la Huasteca.</i></p>	<p>4. ¿Crees que los estilos de liderazgo son identificados desde los cuestionarios?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> a. Liderazgo entendido como proceso organizacional a los principios del trabajo, desarrollo del desarrollo personal y organizacional.</p> <p>b. Liderazgo asociado a las prácticas específicas y a la definición de influencia que conlleva a la cantidad, calidad de resultados y el mejoramiento de los procesos.</p> <p>c. Liderazgo que se refiere a influencia o efecto para atraer y dirigir los recursos y crear oportunidades de la organización.</p> <p>5. Resulta de interés de principios y propósitos pedagógicos que se vinculan al aula de clases, ¿Qué influencia resultaría para los estilos de desarrollo personal?</p> <p>a. El resultado es el objetivo de alcanzar una alta satisfacción por los estudiantes.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> b. El resultado es el objetivo de obtener, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyan a la formación, desarrollo de la identidad cultural de una institución.</p> <p>c. Son los conocimientos, experiencias académicas y procesos educativos que conllevan una institución.</p> <p>6. ¿Crees que los objetivos de desarrollo personal son identificados desde los cuestionarios?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> a. Liderazgo entendido hacia la creación y mejora de las oportunidades y bienestar, permitiendo la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la institución, a través del trabajo en equipo y colaboración, construyendo metodologías propias para el mejoramiento de objetivos que se relacionan con el desarrollo de los recursos.</p> <p>b. Liderazgo relacionado a impulsar y gestionar los proyectos educativos de manera eficiente desde formas que sean capaces de generar el desarrollo de todos los recursos humanos. También es una forma de responsabilidad al momento de dar trabajo de desarrollo personal, especialmente procesos pedagógicos que conllevan a la calidad educativa.</p>	<p>7. ¿Crees que los procesos de liderazgo influyen en la construcción de estilos de liderazgo propios en el desarrollo del personal del Colegio de la Huasteca?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> a. Cierta totalmente</p> <p>b. Cierta parcialmente</p>

Nota. La imagen representa la encuesta que fue analizada por la Psicóloga Erika Rúgeles para el ejercicio de pilotaje.

Erika Rúgeles, Psicóloga del ciclo uno y ciclo dos, ella es parte de la gestión administrativa, la funcionaria afirma que cada una de las preguntas poseen claridad, sin embargo, considera que la pregunta abierta abarca muchos aspectos, debido a que su labor es interdisciplinar, ya que ella trabaja en torno al reconocimiento de las necesidades del estudiante y así ajustar el currículo. (Anexo video

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

Figura 5. Evidencia fotográfica de la coordinadora de convivencia del colegio La Enseñanza María del Pilar Munar realizando el pilotaje del instrumento de investigación.

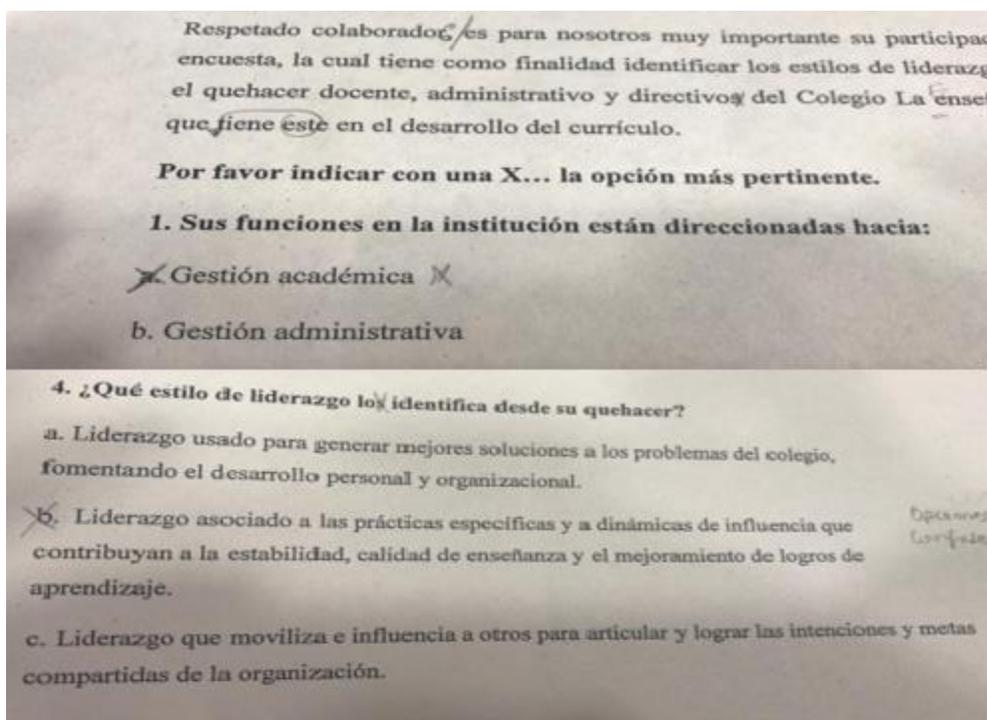


Nota. La imagen representa el momento en el que la Coordinadora Pilar Munar realiza el ejercicio de análisis a la encuesta para el proceso de pilotaje.

María del Pilar Munar, coordinadora de convivencia del ciclo uno y ciclo dos de la institución, tras el diligenciamiento de la encuesta hace algunas observaciones en cuanto a redacción de la encuesta, a continuación, se relacionan con registro fotográfico.

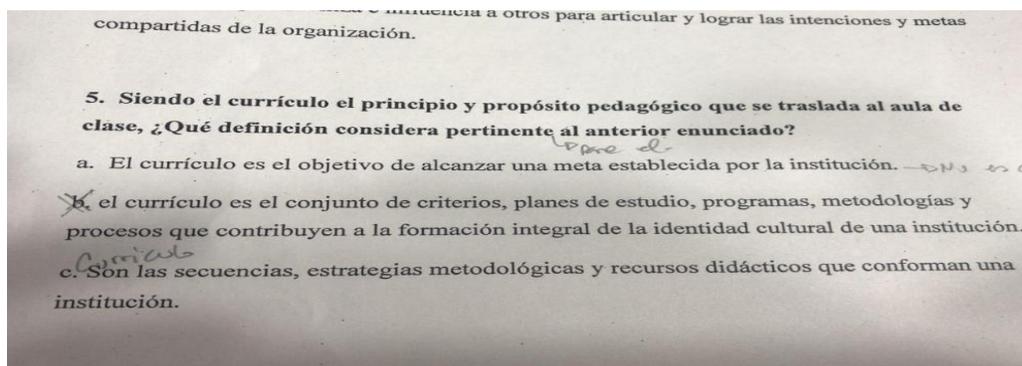
En el encabezado de la encuesta sugiere algunos signos de puntuación, además del cambio sintáctico de la frase final del enunciado.

Figura 6. Evidencia fotográfica en la cual María del Pilar Munar, realiza observaciones en cuanto a algunos errores ortográficos. Además, considera que las opciones de respuesta son confusas.



Nota. La imagen representa algunas observaciones que realiza la Coordinadora Pilar Munar para el proceso de pilotaje.

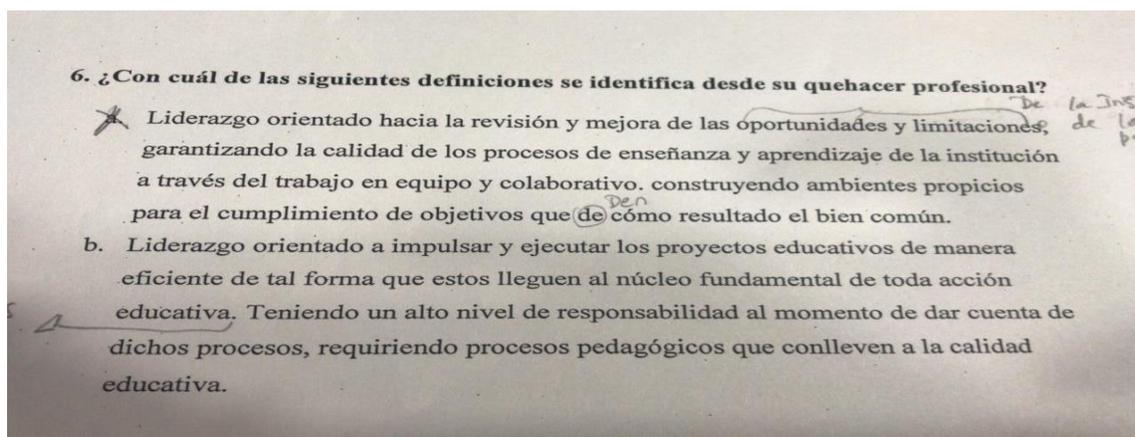
Figura 7. Evidencia fotográfica del pilotaje a la coordinadora Marial del Pilar Munar realizando algunas observaciones.



Nota. La imagen representa algunas observaciones que realiza la Coordinadora Pilar Munar para el proceso de pilotaje.

A la pregunta cinco la encuestada hace algunas observaciones en cuanto a la redacción. Colocando observaciones al enunciado, además hacer observación a la opción cuatro de las respuestas.

Figura 8. Evidencia fotográfica del pilotaje a la coordinadora María del Pilar

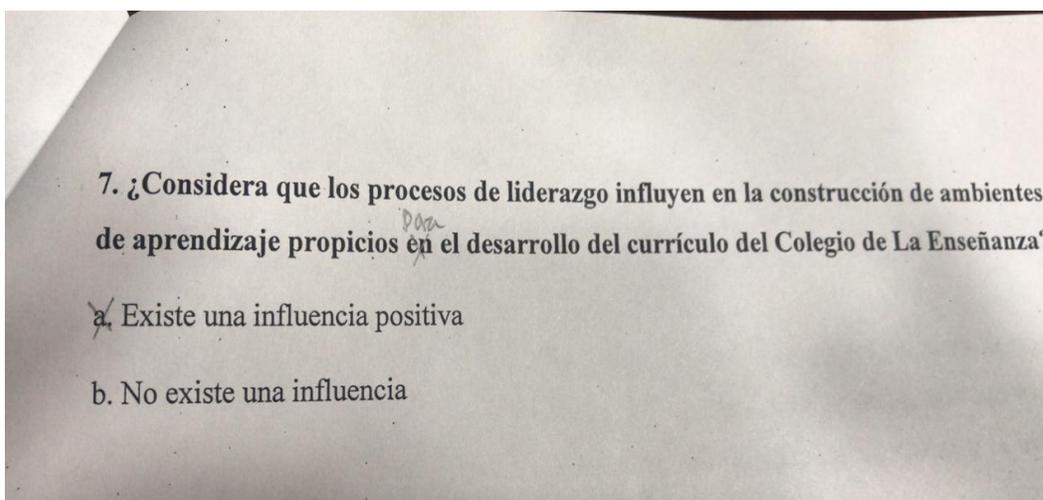


Munar.

Nota. La imagen representa algunas observaciones que realiza la Coordinadora Pilar Munar para el proceso de pilotaje.

En la pregunta número seis, la directiva percibe confusa la opción a cuando se refiere a la oportunidades y limitaciones, considerando que es necesario explicar si estas oportunidades o limitaciones son de la institución o de las personas que laboran en esta, por ende, sugiere aclaración al respecto. Adicionalmente hace sugerencias referidas a signos de puntuación y plurales.

Figura 9. *Observaciones que realiza la Coordinadora Pilar Munar para el proceso de pilotaje.*



Nota. La imagen representa algunas observaciones que realiza la Coordinadora Pilar Munar para el proceso de pilotaje. *Elaboración propia, 2020.*

En la pregunta número siete la coordinadora hace algunas correcciones en cuanto a redacción. (Anexo video <https://www.youtube.com/watch?v=uWuWaRCjjRc>)

3.8 Resultados de procesos de pilotaje

Al momento de la realización de las tres entrevistas, se pudo comprobar la eficiencia de las preguntas, pues que ninguno de las entrevistadas solicitó se le repitiera o explicara la pregunta. Lo anterior nos lleva a aceptar las consignas como válidas para la investigación. Por otro lado, las tres entrevistadas respondieron cómo el liderazgo influye en la ejecución del currículo del Colegio De La Enseñanza.

Frente a las sugerencias realizadas por las encuestadas en cuanto a ortografías y redacción, se tendrán en cuenta y se realizarán los siguientes ajustes:

- Corrección del párrafo introductorio de la encuesta.
- En la pregunta cuatro se corregirá la palabra los por lo. (error de coherencia sintáctica). Esta pregunta no cambiará las opciones, puesto que, son referentes teóricos y el desconocimiento de este no llevara a realizar otro análisis.
- Se corregirá el enunciado de la pregunta cinco, ya que, no es clara su redacción y la opción c está mal redactada.
- En la pregunta siete, se cambiará la preposición en por para, ya que en refiere a lugar mientras que para relaciona con objetivo.

(En consecuencia, con lo anterior, se anexa la encuesta con modificaciones)

Capítulo 4. Análisis de resultados

La siguiente propuesta de investigación tuvo como objetivo reconocer la influencia de los estilos de liderazgo de docentes y administrativos del Colegio de La Enseñanza en la aplicación de ambientes de aprendizaje propicios para el desarrollo del currículo mediante procesos comparativos.

Para tal fin, este estudio que hizo un acercamiento al liderazgo, que emerge en la institución educativa, visualizando la influencia que éste trae sobre el desarrollo del currículo. Mediante un estudio descriptivo correlacional. De carácter inductivo y mixto. Para tal fin, se aplicó una encuesta analítica la cual nos lleva a Caracterizar los estilos de liderazgo que evidencian administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza.

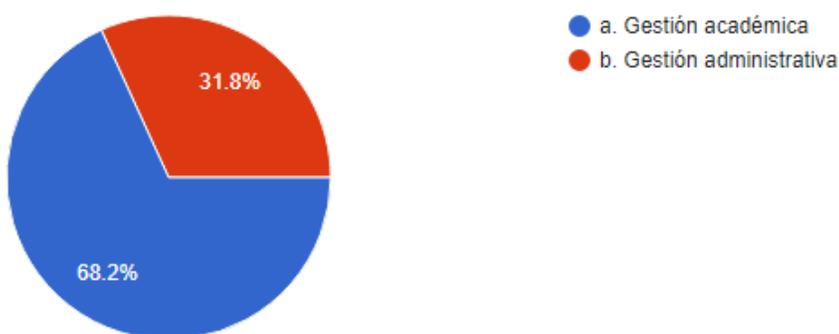
4.1. Análisis de la variable: el liderazgo en la Enseñanza.

Como se observa en la Figura 10 el 68.2% pertenece a la gestión académica y 31.8 % hace parte de la administrativa.

Figura 10. *Pregunta 1. ¿Sus funciones en la institución están direccionadas hacia la Gestión Académica o Gestión Administrativa?*

1. Sus funciones en la institución están direccionadas hacia:

22 respuestas



Nota. La pregunta numero 1 el 68.2% pertenecen a la gestión académica y el 31.8% a la administrativa. Tomado de <https://docs.google.com/forms/d/19Iw7VjZsubrKxd8OEZxK1QBmY0AzeAzCz2jJFE8SUM/edit#responses>- Encuesta analítica- Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

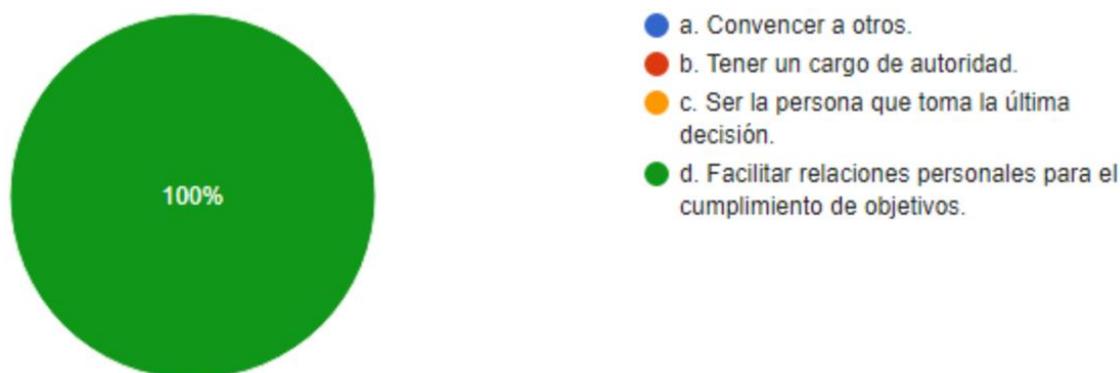
La encuesta fue diligenciada por 15 personas que hacen parte del cuerpo docente y siete que hacen parte de administrativos y directivos, para un total de 22 personas que realizaron la encuesta, lo que nos lleva a obtener una muestra de 68.2% de participantes pertenecientes a la gestión académica y 31.8% pertenecientes a la gestión administrativa.

Inicialmente, se planteó tener como muestra final la participación de 15 docentes, cinco directivos y cinco administrativos para un total de 25 encuestados, identificando que tres directivos se posicionaron en la gestión académica y no administrativa. Teniendo en cuentas las anteriores evidencias, el resultado de la aplicación muestra que en la gestión académica hubo tres docentes que decidieron no realizar esta aplicación, lo que muestra que el tema del liderazgo y su influencia en el currículo no es de mayor importancia, como tema de estudio y análisis para un pequeño porcentaje de docentes de la institución.

Como se observa en la Figura 11 el 100% de los encuestados eligieron la opción d, que corresponde a: facilitar las relaciones personales para el cumplimiento de los objetivos.

Figura 11

Pregunta 2. ¿Qué significa liderar?



Nota: en la pregunta número 2 el 100% de los encuestados la definición que más define al liderazgo es la opción D. Tomado de <https://docs.google.com/forms/d/19Iw7VjZsubrKxd8OEZxK1QBmY0AzeAzCz2jJFE8SUM/edit#responses> Encuesta analítica- cualitativa. Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

En la pregunta anterior, se realizó con el fin de hacer un reconocimiento y conceptualización del liderazgo y los estilos del liderazgo. Los participantes debían elegir cuatro opciones para definir ¿Qué es liderar?: convencer a otros, tener un cargo de autoridad, ser la persona que toma la última decisión y facilitar relaciones personales para el cumplimiento de objetivos. En los resultados arrojados en la aplicación de la encuesta, se evidencia que un ciento por ciento de los encuestados se inclina por la cuarta opción que es: Facilitar relaciones personales para el cumplimiento de objetivos; lo que muestra que los

docentes, administradores y directivos del colegio de la Enseñanza consideran que las relaciones personales entre la comunidad educativa, son de vital importancia para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos comunes que se ha planteado la institución y es labor del líder facilitar la generación adecuada de estas relaciones asertivas.

Teniendo en cuenta la opinión de la comunidad educativa del colegio la Enseñanza, sobresale la afirmación de Barrow (1977, citado por Chelladurai, 1984) quien define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”. Partiendo del postulado anterior, se puede intuir que los diferentes estilos de liderazgo y relaciones que se desarrollan dentro de la institución por parte de directivos, administrativos y docentes, influyen en el desarrollo del currículo. Por otro lado, aquel que asume la responsabilidad docente debe reconocerse como un líder, capaz de influenciar la vida de cada uno de los niños, niñas y jóvenes, aún a sus pares, hacia la búsqueda del saber y de la construcción personal y social.

En la Figura 12 se muestra los aportes desde la gestión y liderazgo en el desarrollo curricular.

Figura 12

Pregunta 3. ¿Cómo su gestión y liderazgo aportan al desarrollo curricular?

3. ¿Cómo su gestión y liderazgo aportan al desarrollo curricular?

Educar para la vida

Nota: en la pregunta número 3 se demuestra cómo fue planteada la pregunta. Tomado de <https://docs.google.com/forms/d/19Iw7VjZsubrKxd8OEZxK1QBmY0AzeAzCz2jJFE8SUM/edit#responses> Encuesta analítica- cualitativa. Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

Para realizar el análisis a esta pregunta se fundamenta en la necesidad de analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza, a partir de un estudio de caso. resaltan las opiniones de la gestión académica y administrativa del como su quehacer y liderazgo aportan al desarrollo del currículo y se ubica cada una en el estilo de liderazgo que mejor se adapte a cada intervención.

Participante 1 (2020) “Educar para la vida”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 2 (2020) “Aporta principalmente en fortalecer la comunicación con el equipo y así poder identificar las diferentes situaciones que se presentan en la implementación, desarrollo y evaluación de metodologías y currículo y poder dar solución y consolidar la propuesta y al equipo, teniendo en cuenta la opinión de cada uno”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 3 (2020) “Cómo parte del equipo que diseñó la nueva metodología de "Singularity" y líder de ciclo, desde mi gestión apporto en la solución de dificultades y capacitación a docentes para que la implementación de la metodología sea exitosa.

Gestiono a nivel operativo situaciones diarias en pro del buen desarrollo del currículo”.

Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo y comparte acciones del liderazgo instruccional.

Participante 4 (2020) “Comparto la gestión administrativa con la gestión académica, tengo claridad de los principios de la compañía y los aplicó tanto en el aula como en la coordinación de convivencia buscando que los jóvenes vivan en conciencia y buscando que sepan tomar decisiones acertadas en cada momento”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo, compartiendo acciones del liderazgo transformacional en su aporte al desarrollo de los jóvenes frente a la toma de decisiones asertivas y formación educativa.

Participante 5 (2020) “Al liderar la pastoral del colegio mi aporte al desarrollo curricular va de la mano a la formación humana e integral de los estudiantes por medio de valores que ayuden a la formación espiritual e interioridad hacia la propia vida”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo transformacional, teniendo en cuenta su función de desarrollo espiritual dentro de la institución.

Participante 6 (2020) “En este momento mi gestión contribuye desde la reflexión, la actualización, el diálogo y la investigación del discurso pedagógico hacia colegas, estudiantes, padres de familia y personal administrativo y directivo a través de documentos, teorías y autores que intentan proponer nuevas miradas de la educación, las organizaciones y el liderazgo desde un enfoque antropológico. Esto nos conduce a mirar con nuevos ojos los contenidos y prácticas que se llevan al aula y que se extiende a los escenarios

extraescolares, a la formación de ciudadanía”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo transformacional.

Participante 7 (2020) “Compromiso y esfuerzo constante por hacer un buen desempeño”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo instruccional.

Participante 8 (2020) “En proporcionar las herramientas para que como equipo podamos aportar todos al desarrollo curricular, ver los pros y los contras en todos los procesos que se desarrollan en el colegio”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 9 (2020) “Siendo una persona que con su ejemplo, responsabilidad y creatividad puede motivar a otros y a su vez aprender de su quehacer educativo”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 10 (2020) “A través de buenas relaciones entre pares y directivos para llegar a obtener los objetivos propuestos”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 11 (2020) “En la planeación y ejecución de las clases con estudiantes”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo instruccional.

Participante 12 (2020) “En el buen desarrollo de las clases y las programaciones”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo instruccional.

Participante 13 (2020) “Por medio de la definición de las responsabilidades, concentrándose en funciones que pueden mejorar los resultados escolares, teniendo en cuenta el papel del maestro como agente facilitador en la adquisición de conocimientos y

habilidades en los estudiantes”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 14 (2020) “Desde mí que hacer docente y prácticas de enseñanza y aprendizaje ejerzo mi liderazgo, dando cumplimiento a los objetivos propuestos por la institución y de esta manera trabajando continuamente hacia el mejoramiento de la calidad educativa que se desarrolla en nuestros estudiantes”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo transformacional.

Participante 15 (2020) “A la salud mental de la comunidad”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo instruccional.

Participante 16 (2020) “Desde biblioteca se promueven los procesos de lectura y escritura, utilizando herramienta de apoyo al aula, a través de la coordinación de editoriales y empresas dedicadas al apoyo educativo”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo instruccional.

Participante 17 (2020) “Aporto gestionando desde mi experiencia las mejores alternativas tecnológicas, ayudando a que los recursos cumplan y permitan el avance del proyecto curricular desde mi área. Dentro de los equipos de trabajo, participo equilibrando los diferentes aportes y propuestas aterrizándolos a nuestra realidad y que se ajusten a la filosofía del Colegio”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 18 (2020) “Recordando los objetivos y las metas propuestas, escuchando, aportando, haciendo seguimiento, corrigiendo, animando”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo educativo.

Participante 19 (2020) “El conocer a los estudiantes, sus necesidades me permiten realizar aportes al desarrollo curricular con el objetivo de facilitar el aprendizaje de los niños(as)”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo instruccional.

Participante 20 (2020) “En la medida que yo como coordinadora tenga claros los objetivos institucionales, podré comunicar a los colaboradores estos objetivos y orientar su labor para el cumplimiento de estos. Por otro lado, en el ejercicio de mi labor considero muy importante escuchar las opiniones y sugerencias de los colaboradores con el fin de aprovechar sus experiencias para nutrir nuestro proyecto”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo instruccional.

Participante 21 (2020) “Motivando al equipo a realizar el trabajo de la mejor manera, guiando al equipo a proponer ideas innovadoras y creativas que favorezcan los procesos de aprendizaje”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo transformacional.

Participante 22 (2020) “Fortaleciendo la capacidad de recursividad, flexibilidad y autonomía. Brindando estabilidad emocional al equipo para que logre realizar su trabajo de la mejor manera y con motivación”. Estilo de liderazgo identificado: Hace referencia al liderazgo transformacional.

Partiendo del análisis que se realiza a las respuestas brindadas por los participantes que se posicionaron en la gestión académica de la institución, se puede evidenciar que cuatro de ellos practican el liderazgo transformacional desde su quehacer docente y gestión, desarrollando una visión que es ampliamente compartida por la escuela, donde se entabla

una comunicación directa y frecuente, compartiendo la autoridad y la responsabilidad y así fomentando la autonomía desde sus labores y las de sus compañeros.

Por otra parte, los resultados muestran que cuatro de los participantes que hacen parte de la gestión académica, enfocan su quehacer y labor al liderazgo instruccional, en el que sus prácticas y responsabilidades contribuyen a la estabilidad, la calidad de la enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje de los estudiantes y establece una relación de agentes y prácticas, las cuales se distribuyen en el sistema, la organización y las interacciones entre los involucrados.

Adicionalmente ocho participantes que hacen parte de la gestión académica se identifican con el liderazgo educativo, orientando sus prácticas pedagógicas hacia la movilización e influencia de otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela, frente al sistema de gestión de una educación de calidad.

Al revisar las respuestas dadas por cada uno de los participantes posicionados en la gestión administrativa se evidencia en cada una de las respuestas que cuatro de ellos afirman que su labor está orientada hacia el liderazgo instruccional, dado a que sus “prácticas son específicas y están dirigidas a dinamizar, influenciar y contribuir a la estabilidad, la calidad de la enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008; Hellinger & Murphy, 1985;)

Dos de los directivos evidencian una coherencia entre su estilo de liderazgo educativo hacia su labor, ya que, su “la labor es de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Argos y Ezquerro 2014).

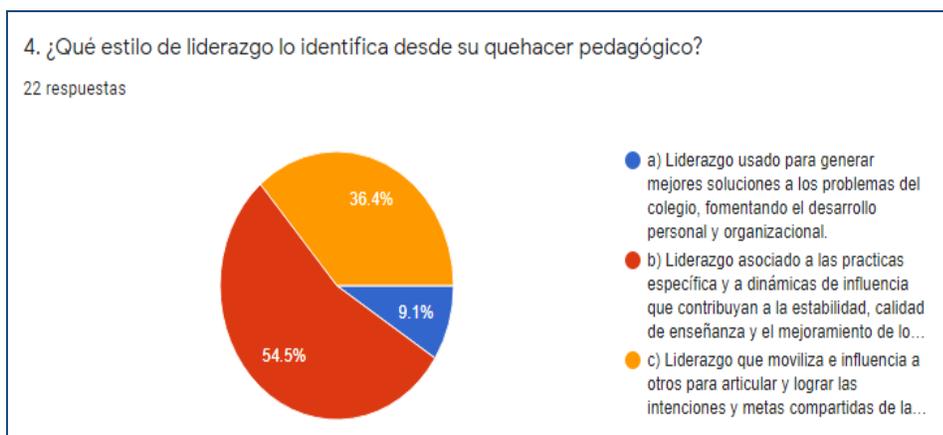
Tan solo uno de ellos evidencia un liderazgo transformacional, dado a que su labor como directivo, dado que “los líderes transformacionales modifican la cultura promoviendo el compromiso, la lealtad y la motivación hacia la innovación a nivel individual y grupal” (Torres, 2013, p.160)

Por último, al triangular las respuestas del ítem tres y cuatro, de la presente encuesta, se reafirma la falta de una visión colectiva en cuanto al tipo de liderazgo que orienta todas las acciones, hacia la filosofía institucional. Sin embargo, es de resaltar que cada uno de los directivos, responde desde el liderazgo a su quehacer aportando al desarrollo del currículo.

En la Figura 13 se evidencia que la opción con la que más se idéntica los administrativos y docentes es la opción B, con un 54.5% la cual afirma que: Liderazgo asociado a las prácticas específicas y a dinámicas de influencia que contribuyan a la estabilidad, calidad de enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje.

Figura 13

Pregunta 4. ¿Qué estilo de liderazgo lo identifica desde su quehacer pedagógico?



Nota: En la pregunta número 4 el 54.5% se identifica con la opción B. *Recuperado de:* <https://docs.google.com/forms/d/19Iw7VjZsubrKxd8O EZxK1QBmY0AzeAzCz2jJFE8SUM/edit#responses>- Encuesta analítica- cualitativa. *Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.*

El objetivo del cuestionamiento número cuatro responde a la categorización los estilos de liderazgo que evidencian administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza. Buscando analizar los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, revelando como el equipo no posee una misma visión respecto al liderazgo que orienta los procesos de la institución. Tal afirmación se basa con los siguientes datos. 9,1% responde al liderazgo transformacional. 36,4% corresponde al liderazgo educativo y el 54,5% afirma que su praxis va orientada hacia el liderazgo instruccional.

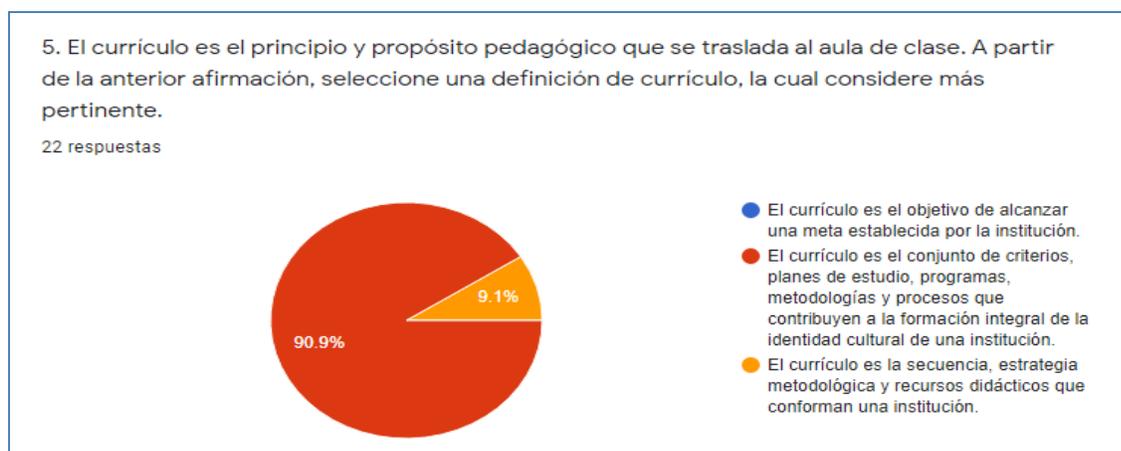
Por lo anterior, en el marco teórico de esta investigación se define que estilo del liderazgo de la mayoría del equipo es de carácter instruccional, siendo esta reconocida como una acción asociada a las “prácticas específicas y a dinámicas de influencia que contribuyen a la estabilidad, la calidad de la enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008; Hallinger y Murphy, 1985;

Marzano, Waters y Brian, 2005; Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006). En este contexto conviene representar el liderazgo instruccional como una red de relaciones que genera relación de agentes y prácticas, las cuales se distribuyen en el sistema, la organización y las interacciones entre los involucrados (Volante, 2010)” (Rihm, 2010).

En la Figura 14 se evidencia que el 90.9% se inclina con la opción b, la cual propone que el currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas que contribuyen a la formación integral de la identidad cultural de una institución.

Figura 14

Pregunta 5. El currículo es el principio y propósito pedagógico que se traslada al aula de clase. A partir de la anterior afirmación, seleccione una definición de currículo, la cual considere más pertinente.



Nota: A la pregunta número 5 el 90.9% la opción más pertinente que tanto administrativos y académicos eligieron fue la opción A. Tomado de: <https://docs.google.com/forms/d/19Iw7VjZsubrKxd8OEZxK1QBmY0AzeAzCz2jJFE8SUM/edit#responses>- Encuesta analítica- cualitativa. Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

Se establece este interrogante con la finalidad de identificar la influencia que tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en el desarrollo y la gestión educativa y curricular Colegio La Enseñanza; dado a que se busca comprender como el liderazgo influye en el diseño y la ejecución de este elemento, cuya función principal, como se afirma en el libro *La reflexión en la formación del profesor*, por afirma Latorre (1992) al citar a Stenhouse expresa que:

El sentido educativo del currículum es doble: debe educar a los alumnos y a los profesores. «Los currículos no son simplemente medios de instrucción para mejorar la enseñanza, sino que son expresiones de ideas para mejorar a los profesores (Stenhouse, 1983). Los currículos constituyen los medios a través de los cuales los profesores desarrollan propias a la práctica. El currículum está en continua revisión crítica por parte de los profesores, para los que tiene un valor educativo. En gran medida el aprendizaje se realiza en la propia práctica. Para que un currículum pueda tener capacidad de mostrar nuevas ideas y formas de llevarlas a la práctica y a la vez permita que el profesor, a medida que aprende de él propias ideas educativas, tiene que estar expresado de modo que no imponga un proceder rígido, sino abierto a la deliberación. (Latorre, 1992, p.264)

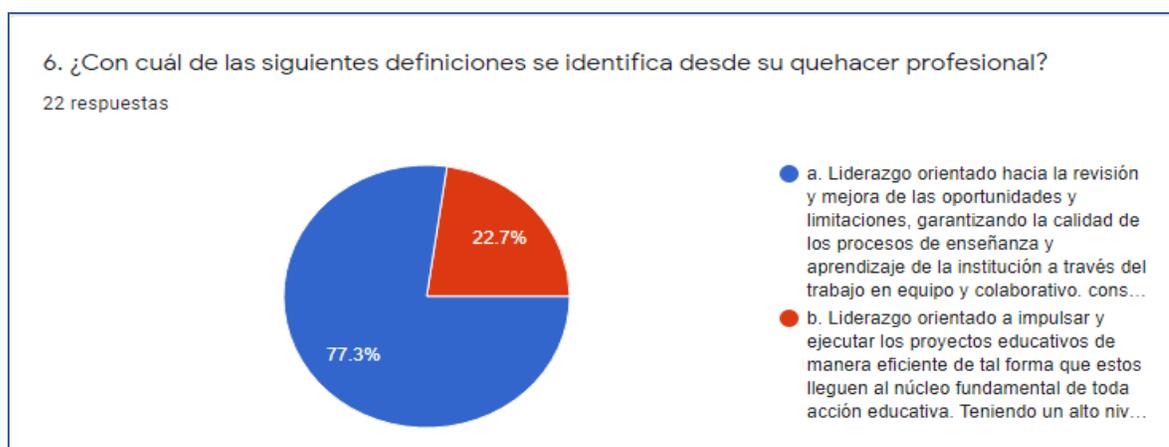
En la figura 14 se evidencia que el 90,9% de los encuestados seleccionaron la repuesta b, develando cómo este elemento constituye y aporta a la construcción integral de la comunidad educativa. Este ítem, devela como los supuestos de este estudio en relación con que el liderazgo influye en la ejecución del currículo. El 9,1% la opción c. con esto se

puede considerar que aún faltan algunos miembros de la comunidad educativa, por comprender la transcendencia de dar una mirada más holística a este recurso.

Se puede evidenciar que en la Figura 15 que el 77.3% de docentes y administrativos se inclinan con la respuesta A. liderazgo orientado hacia la revisión y mejora de las oportunidades y limitaciones, garantizando la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la institución a través del trabajo en equipo y colaborativo construyendo ambientes propicios para el cumplimiento de objetivos que de cómo resultado el bien común.

Figura 15

Pregunta 6. ¿Con cuál de las siguientes definiciones se identifica desde su quehacer profesional?



Nota: En la pregunta número 6 el 77.3% se identifica con la opción A. Tomado de <https://docs.google.com/forms/d/19Iw7VjZsubrKxd8OEZxK1QBmY0AzeAzCz2jJFE8SUM/edit#responses>- Encuesta analítica- cualitativa. Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

Ese numeral surge de la subcategoría, comparación del currículo vs práctica educativa, la cual tuvo como objetivo, analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza, a partir de un estudio de caso.

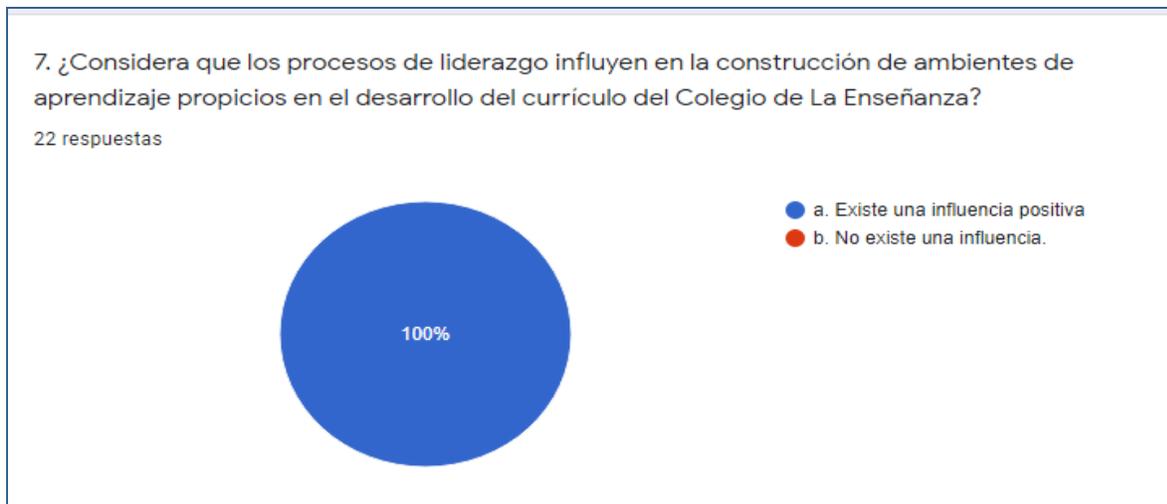
Pregunta se toma de la muestra para esta pregunta fue de 15 docentes y 7 administrativos, lo cual se puede reflejar que un 77.3% de docentes y administrativos ven la opción A como la definición más apropiada y en la que se pueden identificar con el concepto de liderazgo y como puede ésta identificar su quehacer, por otro lado, un porcentaje del 22.7% ve que la opción B orienta su postura acerca del liderazgo. Estas respuestas se dividieron de la siguiente manera: 5 administrativos optaron por elegir la opción A, por el lado de los docentes 12 eligieron esta misma opción A. En cuanto a la opción B, 2 administrativos eligieron esta opción y 3 docentes se identificaron con esta definición. Por lo cual hace entender que la postura de todos los docentes y administrativos no está completamente arraigada hacia un mismo objetivo o definición desde su quehacer educativo, entendiendo el actuar del líder con dos visiones diferentes pero que cumplen el mismo propósito.

En la Figura 16 el 100% de los encuestados coinciden que liderazgo influyen en la construcción de ambientes de aprendizaje y que existe una influencia positiva como lo propone la opción A.

Figura 16

Pregunta 7. ¿Considera que los procesos de liderazgo influyen en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La

Enseñanza?



Nota: el gráfico de la figura número 7, demuestra que existe una influencia positiva de los procesos de liderazgo, para la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio De La Enseñanza. Tomado de <https://docs.google.com/forms/d/19Iw7VjZsubrKxd8OEZxK1QBmY0AzeAzCz2jJFE8SUM/edit#responses>- Encuesta analítica- cualitativa. Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

En la figura número 16, se puede apreciar que el total de encuestados consideran que el proceso de liderazgo construye un ambiente de aprendizaje, en cuanto al desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza, por lo tanto, ven que existe una influencia positiva a la hora de construir estos ambientes de aprendizaje. Por ende, esta pregunta refleja el interés de asegurar la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes, buscando satisfacer las exigencias y modelos del currículo y de la comunidad académica que conforma esta institución educativa, reflejando un interés en el liderazgo educativo, reflejando su trabajo dentro del equipo de gestión.

4.2. Análisis de la variable: estilos de liderazgo

Tras la aplicación del instrumento de recolección, se obtuvo información que posteriormente fue relacionada con cada una de las variables establecida para esta investigación. Entendiendo que dicha indagación será la que oriente las conclusiones a las cuales llega este estudio sobre la influencia del liderazgo en el currículo y en el ambiente escolar.

Esta variable busca identificar los estilos de liderazgo que sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza, a través de la caracterización los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo que evidencian administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza. Teniendo en cuenta lo anterior, la visión de liderazgo de la comunidad educativa del Colegio la Enseñanza, coincide con la afirmación de Barrow (1977, citado por Chelladurai, 1984), quien define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados” (p. 65).

Partiendo del postulado anterior, se puede intuir que los diferentes estilos de liderazgo y relaciones que se desarrollan dentro de la institución por parte de directivos, administrativos y docentes, influyen en el currículo. Por tal razón se comprende la responsabilidad de docentes y directivos de reconocerse como líderes, capaces de influenciar la vida de cada uno de los niños, niñas y jóvenes, aún a sus pares, hacia la búsqueda del saber y de la construcción personal y social. Esto respondiendo al concepto propuesto en la rúbrica en la cual Leithwood y Riehl 2009, establecen que liderar es

“Movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood y Riehl 2009).

4.3. Análisis de variable: gestión educativa y curricular.

Esta variable tuvo como objetivo comparar la influencia que tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes en el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza en la Gestión educativa y curricular de la institución. A través de esta investigación se pudo establecer que el estilo del liderazgo de la mayoría del equipo es de carácter instruccional, siendo esta reconocida como una acción asociada a las “prácticas específicas y a dinámicas de influencia que contribuyen a la estabilidad, la calidad de la enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008; Hallinger y Murphy, 1985; Marzano, Waters y Brian, 2005; Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006, p. 35). En este contexto conviene representar el liderazgo instruccional como una red de relaciones que genera relación de agentes y prácticas, las cuales se distribuyen en el sistema, la organización y las interacciones entre los involucrados (Volante, 2010)” (Rihm, 2010). Lo que conlleva a la organización a una actuación hacia la mejora continua mediante prácticas pedagógicas innovadoras que son actualizadas de manera constante, respondiendo a las nuevas necesidades del entorno.

4.4. Análisis variable: metas organizacionales a través del liderazgo.

En esta variable se logró comprender la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza, en las metas organizacionales.

Considerándose en esta investigación que el currículo, es un diálogo la teoría y la práctica, la reflexión y la acción, los principios pedagógicos más generales y las didácticas de aula. Como señala Stenhouse (1987), “el problema básico del currículo es poder establecer las relaciones adecuadas entre las ideas y las realidades”. Frente a este tema el 90,9% de los encuestados develaron cómo este elemento constituye y aporta a la construcción integral de la comunidad educativa. Este ítem, muestra como los supuestos de este estudio en relación con que el liderazgo influye en la ejecución del currículo. El 9,1% considera que aún faltan algunos miembros de la comunidad educativa, por comprender la trascendencia de dar una mirada más holística a este recurso. Reflejando responsabilidad en el desarrollo, ejecución y consecución de los fines y objetivos institucionales; mediante acciones y comportamientos adecuados.

Como conclusión, considerando el contexto escolar del Colegio De La Enseñanza, esta propuesta entrega unas bases conceptuales que muestran la tendencia efectiva del liderazgo transformacional en la institución y su influencia en el desarrollo del currículo y en la gestión de ambientes escolares propicios para el aprendizaje.

Dado a que con estructuras y formas más participativas de gestión y, las reiteradas evidencias de que el factor liderazgo es determinante en la creación de culturas de calidad se hacen evidente que tanto directivos como profesores deberán desempeñarse como líderes en sus respectivos ámbitos. (Salazar 2006).

Sin embargo, es de resaltar que, en caso de llegar a la aplicación de este programa, no será un proceso fácil, puesto que implica un cambio de la visión de la cultura

institucional. Los cuales para algunos miembros del equipo generará resistencia, sea por su formación profesional y/o personal. Como lo afirma Salazar (2006) “el logro de asumir el desafío con un buen desempeño no sólo dependerá de su voluntad o por el mandato de otros, sino en gran medida por el alto grado de competencias y habilidades profesionales que deberán desarrollar” (p.11).

Finalmente, ya ante los interrogantes de esta propuesta, ¿Cómo orientar y formar el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza hacia un liderazgo transformacional? Y ¿Qué vinculo se establece, entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza?, se evidencia que es de suma importancia iniciar proceso de formación en liderazgo transformacional, en tiempo en los cuales la sociedad sufre cambios constantes, en los que los directivos y docentes, deben estar en la capacidad de afrontar y proponer una cultura de gestión y calidad, que garanticen óptimos procesos de enseñanza y aprendizaje.

Capítulo 5. Conclusiones

Tras el diseño y ejecución de esta propuesta de investigación, a continuación, se realiza la presentación de las conclusiones dando a conocer los principales hallazgos, la generación de nuevas ideas, como una un aporte innovador a la institución, hacer un análisis de las preguntas de investigación y de los objetivos propuestos para este estudio. Y permitimos hacer nuevos cuestionamientos que surgen de momentos reflexivos y de discusión.

5.1 Principales hallazgos

Tras la construcción teórica de esta investigación se encontró, que la influencia del liderazgo en el desarrollo curricular es trascendental, dado que esta habilidad permite la resolución de conflictos a través de la negociación, generado grados de motivación que permiten lograr resultados más efectivos y a la vez que ambientes sanos para el desarrollo de los sujetos allí inmersos tanto docentes como estudiantes orientados hacia el esfuerzo máximo y la autoeficacia, como lo afirma Molina (2014) en su estudio Liderazgo relacionado con climas motivacionales.

Por otro lado, se evidencia que el liderazgo, permite el desarrollo óptimo del currículo, el autor Educador (2013) afirma que los docentes con esta capacidad logran dar sentido al proceso de enseñanza aprendizaje, dado a que el docente asume una postura más de orientador del proceso, que inspira a sus aprendices a convertirse en autogestores del conocimiento. A lo anterior Agüero (2004) lo llama “plenitud de las potencialidades y responsabilidad ética del liderazgo”, durante cada una de las fases se encontró que los docentes y directivos de la institución del Colegio de la Enseñanza, miran el liderazgo

como algo propio de la docencia, desconociendo la necesidad de formar al talento humano el desarrollo de esta habilidad como una manera influir a toda la comunidad para encontrar sus potencialidades.

5.2 Generación de nuevas ideas

El grupo de investigación considera que el Colegio de la Enseñanza cuenta con un equipo de profesionales con competencia de liderazgo, desde cada una de sus áreas del saber y desde cada uno de sus departamentos de talento humano.

Sin embargo, es importante direccionar esas competencias hacia un liderazgo transformacional, donde cada uno de los directivos, docentes y otros profesionales del equipo, reconozca sus potencialidades y asuma con responsabilidad el poder influir en la vida de sus pares y de sus aprendices.

Por lo que surge como propuesta una cartilla formativa (digital), en la cual se dará a conocer las fortalezas y las oportunidades que posee la institución; teniendo como tema central el liderazgo transformacional como el liderazgo ideal para el escenario educativo; siendo este es un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la organización como a las personas que colaboran en ella.

5.3 Respuesta a la pregunta de investigación y objetivos

¿Qué tipo de estilos de liderazgo sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio La enseñanza?

Tras la aplicación del instrumento se buscó identificar la categorización los estilos de liderazgo que evidencian administrativos y docentes del Colegio La Enseñanza. Buscando analizar los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, revelando como el equipo no posee una misma visión respecto al liderazgo que orienta los procesos de la institución. Tal afirmación se basa con los siguientes datos. 9,1% responde al liderazgo transformacional. 36,4% corresponde al liderazgo educativo y el 54,5% afirma que su praxis va orientada hacia el liderazgo instruccional.

Ante este resultado, en el marco teórico de esta investigación se define que estilo del liderazgo de la mayoría del equipo es de carácter instruccional, siendo esta reconocida como una acción asociada a las “prácticas específicas y a dinámicas de influencia que contribuyen a la estabilidad, la calidad de la enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008; Hallinger y Murphy, 1985; Marzano, Waters y Brian, 2005; Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins, 2006). En este contexto conviene representar el liderazgo instruccional como una red de relaciones que genera relación de agentes y prácticas, las cuales se distribuyen en el sistema, la organización y las interacciones entre los involucrados (Volante, 2010)” (Rihm, 2010).

En la Figura 14 se evidencia que el 90.9% se inclina con la opción b, la cual propone que el currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas que contribuyen a la formación integral de la identidad cultural de una institución.

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza? Frente a este interrogante, se cita a Gioya y Rivera “Menos líderes, más liderazgo” quienes consideran que, el liderazgo y su desarrollo son los temas más relevantes en el ámbito organizacional y social. “Liderar” ya no es una opción, sino un imperativo, una obligación y una necesidad en las organizaciones actuales, postulado de Gioya y Rivera (2008).

La época en la que el liderazgo era visto exclusivamente como el ejercicio del poder y el mando, pertenecen al pasado. Las sociedades contemporáneas han avanzado hasta el punto de dejar obsoleto este tipo de liderazgo y de gestar uno nuevo, capaz de abarcar todos los elementos de una organización y que, a la vez, se sirva de su músculo e impulso para dinamizar y optimizar dichas sociedades en el caso de la escuela optimizar y potencializar las prácticas administrativas y docentes en torno a la calidad educativa a través de un óptimo desarrollo del currículo.

Desde esta perspectiva, la libertad en la toma de decisiones y de movimiento entre instituciones es mayor que nunca. La marcha de aquellas personas que poseen talento, experiencia y capacidad innovadora puede convertirse en una verdadera tragedia organizacional. Y no será sólo la inversión en ellas lo que se pierda, sino también la experiencia, la capacidad innovadora, las redes de contacto, o las ideas valiosas que albergan. Por todo ello, se hace necesario un liderazgo ajustado a las necesidades de las

personas, capaz de ofrecerles un significado, un sentido de dirección, que las alinee y obtenga su compromiso.

5.4 Limitantes

Durante el desarrollo del instrumento recolector se evidenció como limitante el bajo interés por el tema de liderazgo, por parte de algunos directivos, quien no dieron respuesta a la encuesta.

Además, debido a la situación de la pandemia, se debió acudir a los diferentes elementos electrónicos y digitales como medio de comunicación para solicitar permisos y aplicación del instrumento de investigación acudiendo a la encuesta online.

5.5 Nuevas preguntas de investigación

Como investigadores de la línea de investigación y tras el estudio realizado frente a este tema surgen una serie de preguntas reflexivas que podrían ser objeto de estudio en próximos acercamientos al tema del liderazgo para la educación del siglo XXI.

¿Cómo educar a los docentes con una visión propias de liderazgo?

¿Cómo llevar a los educadores a reconocerse como líderes potenciales capaces de transformar su entorno a pesar del sistema?

¿Cómo el cuerpo directivo puede potencializar la habilidad del liderazgo de su equipo docente y mejorar los resultados desde el sentido propio del aprendizaje?

¿Cómo cambiar la visión del liderazgo educativo a la visión del liderazgo transformacional?

Recomendaciones

Tras el estudio realizado es evidente la necesidad de trabajar en la capacitación de administrativos, directivos y docentes en el tema de liderazgo. Reconociendo las potencialidades de cada uno de los integrantes del equipo; especialmente la visión propia que tiene el docente frente a este tema. Dado a que el liderazgo no solo lo ejerce la parte directiva de las instituciones, sino que cada individuo que pertenece a la comunidad desde su rol puede reconocerse como uno.

Fortaleciendo así los procesos de enseñanza y aprendizaje y optimizando los recursos entregados por la institución. Esto permitirá que el ambiente escolar sea más propicio para la construcción del currículo.

Referencias

- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.
- Álvarez-Solves, O., Lila, M., & Castillo, I. (2012). Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 28(2), 548-557.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional.
- Andrade, N. O., Ramírez, M. R., & Saldaña, R. G. (2014). Rúbrica para evaluar la elaboración de un proyecto de investigación basado en el desarrollo de competencias. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 2(4).
- Argos, J., & Ezquerro, P. (Eds.). (2014). *Liderazgo y educación*. Ed. Universidad de Cantabria.
- Arocho, W. R. (2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(1), 1-28.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (2008). *Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz* (Vol. 19). Grupo Planeta (GBS).
- Bernal-Martínez-de-Soria, A., & Ibarrola-García, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa.
- Castro Pérez, M., & Morales Ramírez, M. E. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista electrónica educare*, 19(3), 132-163
- Contreras, F., Barbosa, D., Acosta, F. J., Rodríguez, A. F. U., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud: un estudio comparativo. *Acta colombiana de psicología*, 12(2), 13-26.
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, 30(3), 569-590.
- Cherryholmes, C. H. (1987). Un proyecto social para el currículo: Perspectivas postestructurales. *Revista de Educación*, (282), 31-60.

- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Salazar Botello, C. M. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 30(52), 65-74.
- Covas, Z., & María, J. (2017). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.
- Covey, S. R. (2005). *El 8º hábito. De la efectividad a la grandeza*. (1 ed.) Barcelona: Espasa libros S.L.U.
- Del Valle, V. C., Santiago, J. A. P., & Lugo, M. E. M. (2015). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21(1)
- Eims, L. (2012). *Be the Leader You Were Meant to be: Lessons on Leadership from the Bible*. (3 ed). Canadá. David C Cook Distribution Canadá.
- Fisher, R. (1999). *El liderazgo lateral: cómo dirigir cuando usted no es el jefe*. España. Planeta Publishing Corporation.
- Francia, V. H. R., Torres, F. C., Ramírez, D. B., & Acosta, F. J. (2013). Liderazgo en directivos colombianos vs. mexicanos. Un estudio comparativo. *Investigación & Desarrollo*. 21(2), 395-418.
- Gayol, M. L. (2015). Formas de organización curricular. Educación del cuerpo. Universidad Nacional de La Plata.
- Gioya, P., & Rivera, J. (2008). *Menos líderes, más liderazgo* (Vol. 1). Lima Perú. LID Editorial.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional* (1 ed.). Barcelona. B de books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. (1ed) España. Pinguin Ramdom House Grupo Editorial.
- González Álvarez, L., Guevara Sotomayor, E., Morales Figueroa, G., Segura Hernández, P., & Luengo Martínez, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (3 ed.) McGraw-Hill. México, D.F., 2001. Pág. 52 - 134.
- Hombre, G., Dowd, J., & Barnard, L. L. (2005) Principales teorías sobre liderazgo y autores representativos. *Hábito De la efectividad a la grandeza*. 2 – 5.
- Hoz, V. G. (1994). *Problemas y métodos de investigación en educación personalizada* (Vol.5). España. Series Ediciones Rialp.
- Ibáñez, R. E. A. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. BUAP.
- Kotter, J. P. (2007). *Al frente del cambio: la hoja de ruta del experto mundial en liderazgo del cambio*. (1 ed.) España. Empresa Activa.

- Latorre Beltrán, M. A. (1992). La reflexión en la formación del profesor. Universitat de Barcelona. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/42463>
- Lipa Bravo, L. M. (2018). *Estilo de liderazgo de las docentes de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Universidad Nacional del Altiplano*. (Tesis)
- Lozado, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. Alteridad. (Tesis de maestría en gestión educativa). Universidad Politécnica Salesiana, Facultad de educación, Ecuador.
- Luis, R. V. (2016). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: su aplicación en la gestión de equipos de trabajo*. Ideaspropias Editorial SL.
- Maxwell, J. C. (1996). *Desarrolle el líder que hay en usted*. (1 ed.) Tennessee, Estados Unidos de América. Grupo Nelson.
- Moguel, E. A. R. (2005). *Metodología de la Investigación*. Univ. J. Autónoma de Tabasco.
- Molano, A. D. R. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.
- Molina García, V. A. (2014). *Estilos de liderazgo en equipos de fútbol juveniles (16-18 años) de la provincia de Granada y su relación con los climas motivacionales generados por los entrenadores*. Universidad de Granada.
- Orellana, B. J. S., & Portalanza, C. A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 5(11), 117-125.
- Pons Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 81-98.
- Rendón, O. H. P. (2001). La matriz de congruencia: Una herramienta para realizar investigaciones sociales. *Economía y Sociedad*, 6(10), 311-316.
- Rodríguez Moguel, E. A. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Universidad Juárez autónoma de tabasco.
- Sacristán, J. G. (1995). *El currículum: una reflexión sobre la práctica* (Vol. 1). Morata.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden. *UNIrevista*, 1(3), 1-12.
- Salguero, N., & García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Universidad de Toronto. Canadá*, 22, 135-149.
- Torres, F. C., & Ramírez, D. B. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual universidad católica del norte*, 2(39), 152-164.

Villegas, M. O. (2017). El currículo: Perspectivas para acercarnos a su comprensión. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, (26), 140-151.

Anexos

Anexo A. Encuesta analítica- post-pilotaje.

Caracterización de los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo del currículo.

Respetado colaborador:

Es para nosotros muy importante su participación en la siguiente encuesta, la cual tiene como finalidad identificar los estilos de liderazgo que sobresalen en el quehacer docente, administrativo y directivos del Colegio La Enseñanza y la influencia que este tiene en el desarrollo del currículo.

Por favor indicar con una X... la opción más pertinente.

1. Sus funciones en la institución están direccionadas hacia:

- a. Gestión académica
- b. Gestión administrativa

2. ¿Qué significa liderar?

- a. Convencer a otros.
- b. Tener un cargo de autoridad.
- c. Ser la persona que toma la última decisión.
- d. Facilitar relaciones personales para el cumplimiento de objetivos.

3. ¿Cómo su gestión y liderazgo aportan al desarrollo curricular?

4. ¿Qué estilo de liderazgo lo identifica desde su quehacer pedagógico?

- a) Liderazgo usado para generar mejores soluciones a los problemas del colegio, fomentando el desarrollo personal y organizacional.
- b) Liderazgo asociado a las prácticas específicas y a dinámicas de influencia que contribuyan a la estabilidad, calidad de enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje.
- c) Liderazgo que moviliza e influencia a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la organización.

5. El currículo es el principio y propósito pedagógico que se traslada al aula de clase. A partir de la anterior afirmación, seleccione una definición de currículo, la cual considere más pertinente:

- a. El currículo es el objetivo de alcanzar una meta establecida por la institución.
- b. el currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral de la identidad cultural de una institución.
- c. El currículo es la secuencia, estrategia metodológica y recursos didácticos que conforman una institución.

6. ¿Con cuál de las siguientes definiciones se identifica desde su quehacer profesional?

- a. Liderazgo orientado hacia la revisión y mejora de las oportunidades y limitaciones, garantizando la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la institución a través del trabajo en equipo y colaborativo. construyendo ambientes propicios para el cumplimiento de objetivos que de cómo resultado el bien común.
- b. Liderazgo orientado a impulsar y ejecutar los proyectos educativos de manera eficiente de tal forma que estos lleguen al núcleo fundamental de toda acción educativa. Teniendo un alto nivel de responsabilidad al momento de dar cuenta de dichos procesos, requiriendo procesos pedagógicos que conlleven a la calidad educativa.

7. ¿Considera que los procesos de liderazgo influyen en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza?

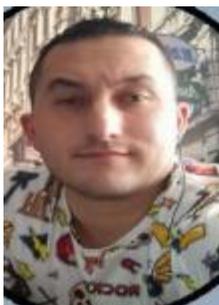
- a. Existe una influencia positiva
- b. No existe una influencia

Anexo B. Rubrica de evaluación

	Liderazgo transformacional Leithwood, 1994	Liderazgo Instruccional Harris y Hopkins, 2006	Liderazgo educativo Leithwood y Riehl 2009
Propósito	Desarrollar una visión que es ampliamente compartida por la escuela.	Aplicar el modelo y prácticas de liderazgo instruccional para la mejora de los aprendizajes.	Movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela.
Persona	Presta apoyo individual e intelectual.	Las “prácticas específicas y a dinámicas de influencia que contribuyen a la estabilidad, la calidad de la enseñanza y el mejoramiento de logros de aprendizaje de los estudiantes.	Muestran responsabilidad frente al sistema de gestión de una educación de calidad.
Currículo	Concede a los profesores autonomía en sus decisiones.	Influencia del maestro en motivación y logro académico en estudiantes.	El comportamiento y la actuación del equipo directivo y del resto de responsables guiando al centro educativo hacia la mejora continua.
Cultura	Entabla un comunicación directa y frecuente, compartiendo la autoridad y la responsabilidad.	Establece una relación de agentes y prácticas, las cuales se distribuyen en el sistema, la organización y las interacciones entre los involucrados.	refleja responsabilidad en el desarrollo, ejecución y consecución de los fines y objetivos institucionales; mediante acciones y comportamientos adecuados.

Currículum Vitae

Anexo C. Perfil Profesional Víctor Alejandro Cortes Piñeros



Magister en Educación con línea de investigación en liderazgo. Licenciado en Deporte de la Universidad Pedagógica Nacional. Investigador y constructor permanente de propuestas pedagógicas que favorezcan la realidad deportiva como hecho y práctica educativa social y cultural; la producción de teorías y prácticas prescriptivas; el análisis de aspectos de la conducta individual y colectiva, y la identificación de implicaciones psicológicas, históricas, sociológicas, económicas e institucionales relacionadas con el deporte. Con desempeño en el campo pedagógico y de entrenamiento lúdico deportivo. Cuento con un nivel de inglés conversacional,

cursos y prácticas realizadas en Minnesota, Estados Unidos por un periodo de dos años. Cuento con ocho años experiencias laborales, me he desempeñado como entrenador deportivo, líder de área, docente de educación física y coordinador de escuelas deportivas, por lo que me ha permitido adquirir conocimientos éticos, de rendimiento, eficiencia, trabajo en equipo y profesionalismo en todo lo que a mi vida laboral y personal se refiere, con un nivel profesional enfocado al área de pedagógica, la cual me permiten adelantar actividades para el desarrollo de mis tareas diarias y del trabajo grupal e individual, con el ánimo de sacar adelante la organización en la que laboro. Investigaciones realizadas: *Inclusión deportiva en estudiantes en condición de discapacidad física de la Universidad Pedagógica Nacional. (Pregrado) *La caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo.

Ponencias

PONENTE: Primer Simposio Internacional en nuevos modelos de negocio y startups organizado por la Corporación Universitaria Unitec.

Anexo D. Perfil Profesional Luisa Fernanda Parra

Magister en Educación con línea de investigación en liderazgo y gestión educativa con un diplomado en educación inclusiva. Licenciada en Educación con énfasis en lengua castellana.

Tengo recorrido académico, acompañado de experiencia en el ámbito educativo de diez años en el ejercicio docente en los diferentes niveles. Vinculada con el desarrollo de programas curriculares en humanidades e investigación. Con competencias conceptuales, pedagógicas y curriculares que me permiten la generación y evaluación de proyectos educativos, al igual que, hacer

investigación aplicada en diversos ámbitos educativos.

Cuento con doce años experiencias laborales me he desempeñado como coordinadora académica, jefe de área y docente de humanidades, e investigación lo cual me ha permitido adquirir competencias y habilidades en procesos de gestión pedagógica, currículo y evaluación. Esto acompañado de calidad humana, exigencia y calidad en procesos, basados en una pedagogía crítica y humanista. Lo que me lleva a poseer una amplia visión y creatividad para resolver situaciones de manera eficiente y eficaz con docentes y educandos.

Investigaciones realizadas

*La fábula como herramientas para la construcción una sana convivencia.

*La caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo.

*Investigación formativa en la escuela una estrategia de enseñanza y aprendizaje (En proceso).

Habilidades

Conocimiento de herramientas digitales como Office (Word-Excel), plataformas educativas virtuales, Capacidad de planear, gestionar y administrar proyectos educativos. Promover y desarrollar planes pedagógicos. Orientación y realización de investigación.

Ponencias

PONENTE: Primer Simposio Internacional en nuevos modelos de negocio y startups organizado por la Corporación Universitaria Unitec.

Anexo E. Perfil Profesional Julby Lizette Sánchez Garzón

Magister en Educación con línea de investigación en liderazgo y gestión educativa. Licenciada en educación infantil de la Universidad Pedagógica Nacional, bilingüe.

Investigadora y constructora permanente de propuestas pedagógicas, que favorecen el desarrollo de la autonomía, el conocimiento, la comunicación y la expresión a favor de la atención y educación de la infancia y el quehacer docente. Con desempeño en el campo pedagógico y lúdico recreativo. Cuento con un nivel de inglés conversacional y una gama de estudios acerca de la enseñanza del inglés

como segunda lengua, realizados en Minnesota, Estados Unidos, durante mi participación en el programa de intercambio Cultural Au Pair, a lo largo de tres años en el país mencionado anteriormente. Capacitada por Scholastic Colombia y Cambridge University Press en la enseñanza del inglés y las matemáticas fundamentadas en la aplicación del método Singapur. Adicionalmente, cuento con una formación como Técnico laboral en sistemas con formación en sistemas básicos, contabilidad sistematizada, mantenimiento de computadores, redes de computadores con capacidad en manejo de Office, instalación de software e instalación de sistemas operativos.

Cuento con nueve años de experiencia laboral en la que me he desempeñado como Docente titular sección preescolar y self-contained, teniendo a cargo la enseñanza de diferentes áreas del conocimiento como matemáticas, ciencias, arte, informática y el desarrollo de habilidades comunicativas en inglés y español. Siendo parte del proceso de diseño, ejecución y evaluación de las propuestas curriculares correspondientes a estas áreas y desarrollo pedagógico y metodológico del proceso de enseñanza dirigido a estudiantes de preescolar.

Investigaciones realizadas:

*La Gestión educativa y su relación con la pedagógica en la cultura institucional.

*La caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo.

Ponencias realizadas:

PONENTE: Primer encuentro por la Infancia “Por Espacios Lúdicos y Creativos

para la Infancia” Escuela Normal Superior María Montessori, 20 y 21 de octubre de 2009.

PONENTE: Encuentro de la Gestión Social de la Educación. Universidad Pedagógica Nacional, grupo de Maestría en Educación. Mayo de 2011

PONENTE: Primer Simposio Internacional en nuevos modelos de negocio y startups organizado por la Corporación Universitaria Unitec.

Apéndices

Apéndice A. Formato Consentimiento Informado



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Fecha 13 de marzo 2020

En el marco de la Constitución Política Nacional de Colombia, la normatividad aplicable vigente de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, considerando las características de la investigación, se requiere que usted lea detenidamente y si está de acuerdo con su contenido, exprese su consentimiento firmando el siguiente documento:

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Facultad o Unidad	Facultad de Educación/ Maestría en Educación
--------------------------	--

Académica	
Título del proyecto de investigación	La caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio de La Enseñanza
Descripción breve y clara de la investigación	<p>La tesis da cuenta del proceso de caracterización de los estilos de liderazgo en docentes y administrativos, y su influencia en el desarrollo del currículo en el Colegio de la Enseñanza, el cual, se encargará de responder a la pregunta: ¿Qué influencia tienen los estilos de liderazgo, aplicados por administrativos y docentes, en la construcción de ambientes de aprendizaje propicios en el desarrollo del currículo del Colegio de La Enseñanza? Igualmente, de realizar un procedimiento sistemático de contrastación a través de la búsqueda de semejanzas y diferencias entre las categorías de la investigación planteadas.</p> <p>Lo anterior, se desarrolla a través de las siguientes preguntas problema: ¿Qué tipo de estilos de liderazgo sobresalen en el quehacer docente y administrativo del Colegio De La Enseñanza? Y ¿Qué relación existe, entre los estilos de liderazgo y el desarrollo del currículo del Colegio La Enseñanza?</p>
Datos generales del investigador	Nombre(s) y Apellido(s): Víctor Alejandro Cortés Piñeros
	N° de identificación: 1020739439 Teléfono 3102451789
	Correo electrónico: victor.cortes@uniminuto.edu.co
Datos generales del	Nombre(s) y Apellido(s): Luisa Fernanda Parra

investigador	N° de Identificación: 53892740	Teléfono	3213263206
	Correo electrónico: lparra1@uniminuto.edu.co		
Datos generales del investigador	Nombre(s) y Apellido(s) : Julby Lizette Sánchez Garzón		
	N° de Identificación: 1024480186	Teléfono	3123039544
	Correo electrónico: Julby.sanchez@uniminuto.edu.co		

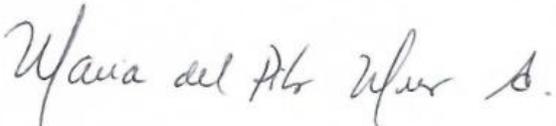
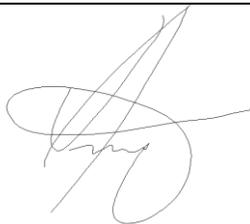
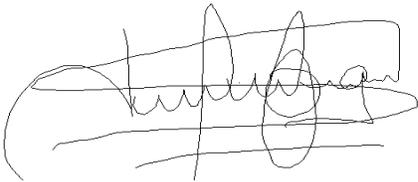
II. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo María del Pilar Munar identificado con Cédula de Ciudadanía N° 32689899 de Barranquilla, en calidad de representante de Directivos, administrativos y docentes del Colegio de la Enseñanza he sido informado por el maestrante Julby Lizette Sánchez Garzón, identificado con Cedula de Ciudadanía N° 1024480186 de Bogotá **declaro que:**

1. He sido invitado(a) a participar en el estudio o investigación de manera voluntaria con fines académicos y de formación.
2. He leído y entendido este formato de consentimiento informado o el mismo se me ha leído y explicado.
3. Todas mis preguntas han sido contestadas claramente y he tenido el tiempo suficiente para pensar acerca de mi decisión de participar.
4. He sido informado y conozco de forma detallada los posibles riesgos y beneficios derivados de mi participación en el proyecto.
5. No habrá gasto alguno, ni remuneración alguna por la participación en el estudio.
6. No tengo ninguna duda sobre mi participación, por lo que estoy de acuerdo en hacer parte de esta investigación por medio de la toma de imágenes, fotografías o material audiovisual.
7. Acepto de manera voluntaria la participación de los miembros de la comunidad educativa (Directivos, profesores y administrativos) con fines investigativos, académicos y formativos en la Maestría en Educación,
8. Puedo dejar de participar en cualquier momento sin que esto tenga consecuencias.
9. Conozco el mecanismo mediante el cual los investigadores garantizan la custodia y confidencialidad de mis datos, los cuales no serán publicados ni revelados a menos que autorice por escrito lo contrario.

10. Autorizo expresamente a los investigadores para que utilicen la información y las grabaciones de audio, video o imágenes que se generen en el marco del proyecto con fines académicos y formativos por medio de objetos Virtuales de Aprendizaje OVA de forma privada.
11. Sobre esta investigación me asisten los derechos de acceso, rectificación y oposición que podré ejercer mediante solicitud ante el investigador responsable, en la dirección de contacto que figura en este documento.

En constancia el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

 <p>María del Pilar Munar</p> <p>Firma del representante de Directivos, administrativos y docentes del Colegio de la Enseñanza C.C. 32'689899</p>	 <p>Víctor Alejandro Cortés Piñeros</p> <p>Firma del investigador 1 C.C. 1020739439</p>
 <p>Luisa Fernanda Parra</p> <p>Firma del investigador 2 C.C. 53892740</p>	 <p>Julby Lizette Sánchez Garzón</p> <p>Firma del investigador 3 C.C. 1024480186</p>

Nota importante: El presente formulario debe ser impreso, diligenciado a mano, digitalizado y enviado adjunto con los formularios y formatos que lo requieran.