



UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

RESOLUCIÓN DE VICEPRESIDENCIA ACADÉMICA N° 022-2026-UNF-VPAC

Sullana, 12 de febrero de 2026

VISTOS:

Oficio N° 187-2026-UNF-VPAC/DGSA de fecha 09 de febrero de 2026, Informe Técnico para la aprobación de Informe Final del Curso de Capacitación Liderazgo y Formación Docente en la Unidad de Gestión Académica; Resolución de Vicepresidencia Académica N° 062-2025-UNF/VPAC de fecha 21 de noviembre de 2025, y;

CONSIDERANDO:

Que el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, establece que, "*Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes*".

Que, mediante Ley N° 29568 del 26 de julio de 2010 se crea la Universidad Nacional de Frontera en el distrito y provincia de Sullana, departamento de Piura, con fines de fomentar el desarrollo sostenible de la Subregión Luciano Castillo Colonna, en armonía con la preservación del medio ambiente y el desarrollo económico sostenible; y, contribuir al crecimiento y desarrollo estratégico de la región fronteriza noroeste del país.

Que, el artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, establece que la autonomía, inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica los derechos de aprobar su propio estatuto y gobernarse de acuerdo con él, organizar su sistema académico, económico y administrativo.

Que, conforme a la RVM N° 244-2021-MINEDU que resuelve aprobar el Documento Normativo denominado "Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución", en su numeral 6.1.1, la Comisión Organizadora se encuentra integrada por un Presidente y dos Vicepresidentes, encargados de dirigir y ejecutar las políticas en los ámbitos académico y de investigación respectivamente; y en su numeral 6.1.4 Funciones de la Comisión Organizadora: Las funciones de la Comisión Organizadora son las siguientes:... (g) *Concordar y ratificar los planes de estudios y de trabajo propuestos por las unidades académicas.*

Que, mediante Resolución de Presidencia de Comisión Organizadora N° 198-2025-UNF/PCO, de fecha 13 de octubre de 2025, se resuelve la Formalización de la emisión de





UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Resoluciones Vicepresidenciales, el alcance de las Resoluciones Vicepresidenciales, la elevación de expedientes a la Comisión Organizadora, el procedimiento de elevación, el reconocimiento de la responsabilidad técnica y supervisión y ejecución.

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 916-2024-UNF/CO, de fecha 28 de octubre de 2024, se actualizó el Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional de Frontera (ROF-UNF), el cual establece en sus siguientes artículos lo siguiente:

Artículo 13°. Vicerrectorado Académico

El Vicerrectorado Académico es el órgano de dirección encargado de proponer y promover las políticas y normas académicas de formación integral; y, de organizar, programar, ejecutar y controlar el desarrollo de la actividad académica a través de los órganos de línea dependientes, en concordancia con las directivas impartidas por el Rector.

CAPÍTULO VI

06. DE LOS ÓRGANOS DE LÍNEA

Constituyen órganos de línea de la UNF los siguientes:

...()

06.7 Dirección de Gestión y Servicios Académicos

06.7.1 Unidad de Gestión Académica

Artículo 113° Unidad de Gestión Académica

La Unidad de Gestión Académica es la unidad de organización de la Dirección de Gestión y Servicios Académicos encargada de planificar, dirigir, coordinar y monitorear el desarrollo de la gestión académica de la Universidad.

Artículo 114° Funciones de la Unidad de Gestión Académica

114.4 Formular, proponer, coordinar y ejecutar el plan de capacitación docente de la universidad.

Que mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 310-2025- UNF/CO, de fecha 16 de abril de 2025, se resolvió aprobar el **Plan de Capacitación Docente de la UNF 2025** encargando la ejecución y operatividad a la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional de Frontera, dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera.

Que mediante la Resolución de Vicepresidencia Académica N° 062-2025- UNF/VPAC, de fecha 21 de noviembre de 2025, se resolvió aprobar **APROBAR** el **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente: "Liderazgo y Formación Docente"**, dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, en el marco de la ejecución del **Plan de Capacitación Docente de la UNF 2025**.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Que mediante Oficio N° 187-2026-UNF-VPAC/DGSA de fecha 09 de febrero de 2026 el Jefe de la Dirección de Gestión y Servicios Académicos adjunta el Informe Técnico para la aprobación de Informe Final del Curso de Capacitación Liderazgo y Formación Docente en la Unidad de Gestión Académica, solicitando a la Vicepresidencia Académica la aprobación del **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente** denominado: **"Liderazgo y Formación Docente"**, dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, en el marco de la ejecución **del Plan de Capacitación Docente de la UNF 2025**, con emisión de acto resolutivo correspondiente.

Que el Informe Final del Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente denominado **"Liderazgo y Formación Docente"**, dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, ha sido elaborado en cumplimiento de las actividades programadas en el marco de la ejecución del Plan de Capacitación Docente de la UNF 2025, orientado al fortalecimiento continuo de las competencias profesionales del personal docente. Durante su desarrollo, el curso se ejecutó conforme al cronograma aprobado, abordando contenidos vinculados al liderazgo educativo, formación integral del docente universitario, trabajo colaborativo, comunicación efectiva y gestión académica, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas y directivas de los participantes, de lo cual se evidencia además la participación activa de los docentes de la UNF. Por lo expuesto, al haberse cumplido satisfactoriamente las metas propuestas, demostrando impacto positivo en la formación profesional de los docentes participantes y contribuyendo al fortalecimiento institucional, corresponde aprobar el Informe Final del Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente denominado **"Liderazgo y Formación Docente"**. Haciendo hincapié que la aprobación de este Plan de Trabajo cuenta con el respaldo de los informes emitidos por la dirección y unidad competente, los cuales lo avalan técnica y académicamente.



Que, de conformidad al Artículo IV el Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, recoge como uno de los Principios del Procedimiento Administrativo, el Principio de Legalidad por el cual queda sentado que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Página | 3

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y la Resolución Viceministerial N° 064-2024-MINEDU.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

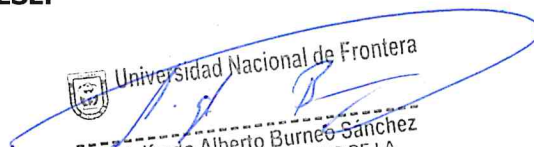
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR, el Informe Final del **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente** denominado: "**Liderazgo y Formación Docente**", presentado por la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional de Frontera, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - AUTORIZAR la emisión de certificados del Plan de Trabajo de Investigación Formativa denominado "**Liderazgo y Formación Docente**", en mérito a lo probado en el artículo precedente.

ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR a través, de los mecanismos más adecuados y pertinentes, para conocimiento y fines correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE.


Universidad Nacional de Frontera
Dr. Sigifredo Alberto Burneo Sánchez
VICEPRESIDENTE ACADÉMICO DE LA
COMISIÓN ORGANIZADORA



NACIONAL DE
FRONTERA



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
FRONTERA

UNIDAD DE GESTIÓN ACADÉMICA

INFORME FINAL

Curso de Capacitación:
**"LIDERAZGO Y FORMACIÓN
DOCENTE"**

2026

Sullana – Piura



I. INTRODUCCIÓN:

La educación contemporánea exige una redefinición del papel del educador. Lejos de ser un mero transmisor de información, el docente del siglo XXI se erige como un líder, un catalizador del cambio y un arquitecto de futuros. Basado en la introducción de un curso de Liderazgo y Formación Docente, este análisis desglosa las competencias, metodologías y objetivos que definen a los educadores como agentes transformadores en sus comunidades escolares.

La metodología del curso es tan importante como su contenido. Se basa en dos principios clave: la "reflexión crítica" y la "aplicación práctica de herramientas". Este enfoque asegura que el aprendizaje no sea meramente teórico. Se espera que los participantes analicen su propio contexto, identifiquen áreas de mejora y apliquen las estrategias y herramientas aprendidas para generar un "impacto positivo en la comunidad escolar".

En el contexto educativo actual, el rol del docente va más allá de la simple transmisión de conocimientos. Los educadores son líderes que influyen en el desarrollo integral de sus estudiantes y en la mejora continua de sus instituciones. Este curso de Liderazgo y Formación Docente está diseñado para fortalecer competencias clave que permitan a los maestros asumir roles protagónicos, gestionar procesos educativos de manera efectiva y fomentar ambientes de aprendizaje motivadores e inclusivos.

Este espacio formativo invita a los participantes a comprometerse con su crecimiento personal y profesional, transformándose en agentes de cambio que impulsen la calidad educativa desde una visión colaborativa y transformadora.

Este curso parte de la convicción de que cada docente es un líder potencial cuyo impacto trasciende el aula. La formación que aquí se ofrece no busca crear directivos, sino empoderar a los educadores para que, desde sus diversos roles, ejerzan influencia positiva, promuevan la mejora continua y contribuyan a construir sistemas educativos más justos, efectivos y humanos.

A lo largo del curso, exploraremos conceptos fundamentales de liderazgo educativo, estrategias innovadoras para la enseñanza, técnicas de comunicación, manejo de conflictos y desarrollo profesional continuo. Asimismo, se promoverá la reflexión crítica y la aplicación práctica de herramientas que contribuyan a la mejora del desempeño docente y al impacto positivo en la comunidad universitaria.

II. PARTICIPANTES, ORGANIZADORES, EJECUTORES Y RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL CURSO DE CAPACITACIÓN.

El desarrollo del Curso de Capacitación denominado: "Liderazgo y Formación Docente", estuvo dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, el cual fue aprobado mediante **Resolución de Comisión Organizadora N° 062-2025-UNF/CO.**



Este curso estuvo a cargo de la Unidad de Gestión Académica, la cual fue la responsable técnica y administrativa. Cabe mencionar que este evento académico forma parte del Plan de Capacitación Docente 2025 de la Universidad Nacional de Frontera, el cual fue aprobado mediante **Resolución de Comisión Organizadora N° 310-2025-UNF/CO.**

2.1. ORGANIZADORES:

- Mg. Daniel Francisco Castro Navarrete
- Mg. Zoila Beatriz Zeta Eche
- Mg. Greysi Carolina Calva Moscoso
- Ing. Lidman David Gálvez Paucar
- Ing. Pedro Miguel Mauricio Mera
- Lic. Mariela Giovanna Murguía Panta

2.2. PÚBLICO OBJETIVO:

La población objetivo del Curso de Capacitación **“Liderazgo y Formación Docente”** estuvo dirigido para los Docentes de la Universidad Nacional de Frontera.



2.3. OBJETIVOS

2.3.1. OBJETIVO GENERAL

Capacitar a los docentes universitarios en el curso de “Liderazgo y Formación Docente”, en mejorar de manera continua y sostenida la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, para maximizar el desarrollo integral de todos los estudiantes.

III. Desarrollo del Curso:

3.1. Denominación:

El curso fue denominado **“Liderazgo y Formación Docente”** se dividió en dos sesiones: El día sábado de manera virtual y martes se realizó la actividad de manera presencial.



IV. CRONOGRAMA:

Cuadro 1: Cronograma de ejecución y contenido del curso de capacitación "Liderazgo y Formación Docente".

Curso de Capacitación: "Liderazgo y Formación Docente"				
<p>Módulo 1: Introducción al Liderazgo en la Educación (Virtual – 29 de noviembre)</p>	<p>Módulo 2: II. Rol del Docente en el Siglo XXI (Virtual – 29 de noviembre)</p>	<p>Módulo 3: III. Estrategias de Liderazgo para el Aula (Presencial – 2 de diciembre)</p>	<p>Módulo 04: IV. Herramientas Prácticas para el Liderazgo Docente (Presencial – 2 de diciembre)</p>	<p>Módulo 05: V. Liderazgo Institucional y Formación Docente (Presencial – 2 de diciembre)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Concepto de liderazgo educativo. ➤ Definición y características del liderazgo en el contexto educativo. ➤ Tipos de liderazgo: transformacional, colaborativo, y distributivo. ➤ La importancia del liderazgo en la formación de estudiantes. ➤ El liderazgo docente como modelo ➤ El docente como líder en el aula y en la comunidad educativa. ➤ Ejemplo de buenas prácticas de liderazgo docente. ➤ Reflexión sobre el impacto del liderazgo docente en el rendimiento académico y el desarrollo personal de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El docente como facilitador del aprendizaje ➤ De la figura tradicional de "sabio" al docente como guía. ➤ Las competencias clave para el docente moderno. ➤ Desafíos y oportunidades del docente en la educación actual. ➤ La formación continua y el liderazgo educativo ➤ La importancia del aprendizaje constante para los docentes. ➤ Estrategias para el autodesarrollo y la mejora continua. ➤ El liderazgo educativo como motor de cambio y mejora institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilos de liderazgo en el aula ➤ Cómo identificar tu estilo de liderazgo personal ➤ Liderazgo autoritario vs. liderazgo democrático: ventajas y desventajas. ➤ Adaptación del liderazgo a las características del grupo de estudiantes. ➤ Fomentando la participación activa y el trabajo colaborativo ➤ Técnicas para generar una atmósfera de colaboración y participación. ➤ Cómo motivar a los estudiantes a ser líderes en su propio aprendizaje. ➤ Promoción de habilidades socioemocionales en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uso de la tecnología para potenciar el liderazgo educativo ➤ Plataformas y herramientas digitales para fomentar la interacción y el liderazgo en línea. ➤ Estrategias de comunicación efectiva a través de medios virtuales. ➤ Resolución de conflictos y toma de decisiones en el aula ➤ Técnicas de mediación para resolver conflictos entre estudiantes. ➤ El liderazgo docente como factor clave en la gestión de conflictos. ➤ Desarrollo de proyectos colaborativos y multidisciplinarios ➤ Ejemplos de proyectos que fomentan el trabajo en equipo entre estudiantes. ➤ Cómo estructurar proyectos interdisciplinarios que involucren a toda la comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El rol del docente en la gestión educativa institucional. ➤ Cómo influir en las políticas educativas dentro de la institución. ➤ Participación en la toma de decisiones y en la mejora institucional. ➤ El liderazgo del docente como agente de cambio en la universidad ➤ Cómo los docentes pueden ser motor de innovación y mejora en la educación superior. ➤ El impacto del liderazgo docente en la formación de futuros profesionales.




V. MÓDULOS DE CAPACITACIÓN DESARROLLADOS

5.1. Introducción al Liderazgo en la Educación

En el siglo XXI, el liderazgo en educación ha trascendido su concepción tradicional como mera gestión administrativa para convertirse en un catalizador de transformación social. Hoy entendemos que cada educador, desde su aula o posición directiva, ejerce liderazgo al influir positivamente en el aprendizaje, el desarrollo institucional y la comunidad educativa en su conjunto.

El liderazgo en la educación es un factor clave para el éxito y la mejora continua de las instituciones educativas. Se trata de la capacidad que tienen los líderes educativos—como directores, coordinadores y docentes para influir, motivar y guiar a la comunidad escolar hacia la consecución de objetivos organizacionales y pedagógicos. Un liderazgo efectivo en la educación fomenta un ambiente de aprendizaje positivo, impulsa la innovación, mejora la calidad educativa y promueve el desarrollo integral de los estudiantes. Además, los líderes educativos deben ser capaces de gestionar recursos, resolver conflictos y adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos para responder a las necesidades de su comunidad. En resumen, el liderazgo en la educación es fundamental para construir escuelas más inclusivas, equitativas y exitosas.

5.1.1. Concepto de liderazgo educativo:



El liderazgo educativo es la capacidad de influir positivamente en una comunidad escolar para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, actuando como agente de cambio para alcanzar objetivos comunes, fomentar la innovación y crear ambientes positivos y seguros, yendo más allá de la gestión administrativa para centrarse en el desarrollo profesional docente y el éxito estudiantil. No es solo un rol directivo, sino un proceso multidimensional que empodera a todos los miembros para la mejora continua, usando datos para tomar decisiones efectivas y promoviendo una cultura de colaboración y aprendizaje.

5.1.2. Tipos de liderazgo: transformacional, colaborativo, y distributivo:

El liderazgo Transformacional inspira y motiva un cambio significativo con una visión compartida; el Colaborativo se centra en el trabajo en equipo, la unidad y la toma de decisiones inclusiva; y el Distributivo delega autoridad y responsabilidad en toda la organización, fomentando el empoderamiento y el aprovechamiento de talentos diversos, siendo estos enfoques complementarios para una gestión efectiva, especialmente en contextos educativos y organizacionales.

5.1.2.1. Liderazgo Transformacional:

- a. **Definición:** Un líder que inspira y motiva a sus seguidores a innovar y crear cambios, elevando su moral y rendimiento hacia una visión compartida y objetivos superiores.



b. Características:

- ✚ Articula una visión clara y convincente.
- ✚ Fomenta la estimulación intelectual y la creatividad.
- ✚ Considera a los miembros individualmente, brindando coaching y apoyo.
- ✚ Genera confianza, lealtad y un fuerte compromiso con el propósito común.

5.1.2.2. Liderazgo Colaborativo

a. **Definición:** Un estilo que prioriza la unidad, la cooperación y la responsabilidad compartida dentro de un equipo para alcanzar metas.

b. Características:

- ✚ Promueve la participación activa de todos los miembros.
- ✚ Construye alianzas sólidas y relaciones de confianza.
- ✚ Toma de decisiones inclusiva, asegurando que todas las voces sean escuchadas.

5.1.2.3. Liderazgo Distributivo (o Compartido)

a. **Definición:** Delega la autoridad y la responsabilidad de liderazgo a múltiples personas dentro del equipo u organización, en lugar de concentrarla en una sola figura.

b. Características:

- ✚ Descentraliza el poder, permitiendo que el liderazgo emerja en cualquier punto.
- ✚ Aprovecha las habilidades diversas y el conocimiento colectivo.
- ✚ Fomenta la innovación y la resolución de problemas desde la base.
- ✚ Supera la jerarquía tradicional entre líderes y seguidores.

5.1.3. La importancia del liderazgo en la formación de estudiantes:

El liderazgo es crucial en la formación estudiantil porque crea ambientes de aprendizaje positivos, desarrolla habilidades clave como la proactividad y la colaboración, fomenta la confianza y la responsabilidad, impulsa el pensamiento crítico y prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos futuros, impactando directamente en su éxito académico y personal al inspirarlos y guiarlos hacia metas comunes, promoviendo la equidad y la innovación.

5.1.3.1. Beneficios del liderazgo para los estudiantes

- ✚ **Desarrollo de habilidades:** Los estudiantes aprenden a ser proactivos, a colaborar, a resolver problemas, a tomar decisiones informadas y a ser creativos.
- ✚ **Confianza y autoestima:** Liderar proyectos y actividades aumenta la seguridad en sus capacidades para superar obstáculos.





- ✚ Pensamiento crítico e innovación: Los prepara para buscar mejoras y soluciones creativas, dándoles una ventaja en la universidad y el mundo laboral.
- ✚ Responsabilidad y autonomía: Aprenden a asumir responsabilidades y a evaluar las consecuencias de sus acciones.
- ✚ Participación activa: Los modelos de liderazgo que fomentan la participación (discusión, preguntas) activan el aprendizaje.

5.1.3.2. Rol del liderazgo en el entorno educativo:

- ✚ Establece dirección: Los líderes (directivos, docentes) definen la visión y metas de la institución.
- ✚ Crea un clima positivo: Un liderazgo efectivo es clave para un ambiente de aprendizaje inclusivo, equitativo y de apoyo.
- ✚ Inspira y motiva: Los docentes actúan como líderes que inspiran y guían, transformando la educación.
- ✚ Mejora resultados: Existe una correlación entre el liderazgo escolar y el rendimiento estudiantil, incluso de forma indirecta, a través de la motivación y capacidades docentes.
- ✚ Promueve la equidad: Es fundamental para abordar desigualdades y asegurar oportunidades para todos los estudiantes.



5.1.4. El docente como líder en el aula y en la comunidad educativa:

El docente como líder en el aula y la comunidad es un agente de cambio, un guía inspirador que va más allá de la enseñanza, fomentando el aprendizaje significativo, la colaboración y el pensamiento crítico en estudiantes y colegas, actuando como modelo a seguir y conectando la escuela con su entorno para un desarrollo integral de la persona y la sociedad. Este liderazgo se basa en la influencia positiva, no en la autoridad, creando ambientes motivadores y adaptándose a nuevas metodologías para un propósito mayor: formar ciudadanos competentes y éticos.

5.1.4.1. En el aula:

- ✚ **Facilitador y motivador:** Impulsa la curiosidad, el trabajo en equipo y el potencial de cada estudiante, usando metodologías innovadoras como el aprendizaje basado en proyectos.
- ✚ **Guía y modelo:** Ofrece un referente moral y ético, ayudando a los alumnos a encontrar sentido y desarrollar virtudes, no solo conocimientos académicos.
- ✚ **Creador de ambientes:** Establece un clima positivo de confianza, respeto y apertura, donde se valoran las ideas y la diversidad.
- ✚ **Desarrollador de competencias:** Proporciona las herramientas y el acompañamiento para que los alumnos "quieran, sepan y puedan" alcanzar sus metas, superando desafíos.



5.1.4.2. En la comunidad educativa:

- ✚ **Agente de transformación:** Inspira a otros docentes, comparte buenas prácticas y promueve la innovación pedagógica, fortaleciendo a toda la institución.
- ✚ **Articulador escuela-comunidad:** Conecta el aprendizaje con el contexto real, involucrando a familias y entorno para un desarrollo más amplio, respondiendo a las necesidades sociales.
- ✚ **Colaborador:** Trabaja en equipo con directivos y compañeros, compartiendo una visión de mejora continua y promoviendo una cultura de aprendizaje.
- ✚ **Líder distribuido:** Su influencia se extiende, empoderando a otros miembros de la comunidad educativa, lo que impacta positivamente en el rendimiento estudiantil general.

5.1.5. Reflexión sobre el impacto del liderazgo docente en el rendimiento académico y el desarrollo personal de los estudiantes.



El liderazgo docente es un catalizador fundamental en el entorno educativo de 2025, actuando de forma directa sobre el aprendizaje y el bienestar emocional de los alumnos. Según investigaciones recientes, un liderazgo pedagógico efectivo puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en aproximadamente un **40%**.

5.1.5.1. Impacto en el Rendimiento Académico:

El docente líder no solo transmite conocimientos, sino que gestiona el proceso educativo para maximizar resultados:

- ✚ **Gestión del Clima Escolar:** Los docentes que ejercen un liderazgo positivo crean ambientes de seguridad y confianza, factores críticos que reducen la deserción y fomentan la participación activa.
- ✚ **Altas Expectativas:** El liderazgo instructivo se caracteriza por establecer metas claras y mantener altas expectativas sobre el potencial de los alumnos, lo cual correlaciona positivamente con mejores calificaciones.
- ✚ **Innovación Didáctica:** El líder docente actúa como catalizador de cambio, implementando estrategias que hacen el contenido pertinente y actualizado para los retos actuales.

5.1.5.2. Impacto en el Desarrollo Personal:

El impacto trasciende las notas y se enfoca en el crecimiento integral:

- ✚ **Modelo de Habilidades Socioemocionales:** Un docente con inteligencia emocional y autocontrol sirve como referente para que los estudiantes desarrollen empatía, autorregulación y colaboración.
- ✚ **Formación de Competencias para el Siglo XXI:** El liderazgo educativo moderno prioriza el desarrollo de competencias personales y la toma de



decisiones, preparando a los jóvenes para liderar en sus propios contextos personales y profesionales.

- ✚ Sentido de Pertenencia: Un liderazgo transformador fortalece el vínculo afectivo con la institución, lo que mejora la autoestima del estudiante y su capacidad para gestionar emociones en situaciones adversas.

5.2. Rol del Docente en el Siglo XXI

En 2025, el rol del docente ha evolucionado de ser un mero transmisor de información a convertirse en un arquitecto de experiencias de aprendizaje y un guía integral para el estudiante. Esta transformación responde a un entorno globalizado y altamente digitalizado donde el conocimiento es accesible, pero la capacidad de procesarlo críticamente es escasa.

Los pilares fundamentales del docente en el siglo XXI son:

a. Facilitador y Mentor del Aprendizaje:

- ✚ El maestro ya no es el centro del aula; ahora el protagonismo recae en el estudiante. Guía de estudio: Diseña entornos que fomentan la participación activa y la autonomía.
- ✚ Mentoría personalizada: Se enfoca en el crecimiento personal y el éxito académico, ayudando a cada alumno a alcanzar su potencial individual.
- ✚ Curador de contenidos: Ayuda a los estudiantes a distinguir entre información valiosa y distracciones o noticias falsas.

b. Líder en la Era Digital e Inteligencia Artificial (IA)

- ✚ Integración de IA: El docente actúa como alfabetizador digital, utilizando la IA para personalizar el aprendizaje y optimizar procesos pedagógicos.
- ✚ Innovación didáctica: Emplea herramientas TIC para crear escenarios de aprendizaje flexibles y colaborativos que trascienden las barreras físicas.

c. Agente de Transformación Social y Emocional

- ✚ El impacto del docente va más allá de las calificaciones; se centra en formar ciudadanos éticos.
- ✚ Desarrollo socioemocional: Prioriza la inteligencia emocional, la empatía y la resolución de conflictos para crear climas de aula seguros y positivos.
- ✚ Formación en valores: Promueve el pensamiento crítico, la sostenibilidad y el respeto por la diversidad, preparando a los jóvenes para desafíos globales.

5.2.1. El docente como facilitador del aprendizaje:

El docente como facilitador del aprendizaje ha consolidado su rol como un mediador estratégico que no se limita a entregar información, sino que diseña las condiciones para que el estudiante construya su propio conocimiento de forma activa y autónoma.





Las funciones clave de este rol en el contexto educativo actual incluyen:

a. Diseño de Experiencias Significativas:

- ✚ El facilitador abandona las lecciones magistrales pasivas para orquestar entornos de aprendizaje dinámicos:
- ✚ Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): Crea escenarios donde los alumnos resuelven problemas del mundo real, integrando diversas disciplinas.
- ✚ Curaduría de Contenidos: Guía al estudiante en la selección crítica de información, ayudándole a distinguir fuentes confiables en la era de la sobreinformación.
- ✚ Personalización: Utiliza herramientas como la Inteligencia Artificial para adaptar el ritmo y los materiales a las necesidades y estilos de aprendizaje de cada alumno.

b. Guía y Apoyo Emocional:

El facilitador actúa como un mentor que acompaña el desarrollo integral:

- ✚ Andamiaje del Conocimiento: Proporciona el soporte necesario (instrucciones, recursos, feedback) para que el alumno supere retos complejos, retirando este apoyo gradualmente a medida que aumenta la autonomía del estudiante.
- ✚ Clima de Confianza: Establece un ambiente de seguridad donde el error se ve como una oportunidad de aprendizaje, fomentando la participación sin miedo al juicio.
- ✚ Desarrollo Socioemocional: Prioriza habilidades como la empatía, la colaboración y la comunicación, esenciales para el éxito en el siglo XXI.

c. Fomento de la Autonomía:

- ✚ El objetivo último del facilitador es que el docente "se vuelva innecesario":
- ✚ Metacognición: Estimula al estudiante a reflexionar sobre sus propios procesos de pensamiento y cómo aprende mejor.
- ✚ Agencia del Estudiante: Permite que los alumnos tomen decisiones sobre sus metas de aprendizaje y elijan cómo demostrar sus competencias.

5.2.2. Desafíos y oportunidades del docente en la educación actual:

El panorama educativo presenta una dualidad marcada: la tecnología ofrece herramientas sin precedentes para personalizar la enseñanza, mientras que las demandas emocionales y administrativas sobre los docentes alcanzan niveles críticos.

a. Desafíos Principales:

- ✚ Gestión de la IA y Ética: Integrar la Inteligencia Artificial no solo como herramienta, sino como objeto de análisis crítico, enfrentando riesgos de privacidad y la necesidad de superar la "brecha digital" para garantizar equidad.





- ✚ Salud Mental y Bienestar: Los docentes enfrentan una alta carga de estrés severo y ansiedad (con más de 390,000 casos atendidos en el sistema de salud en lo que va de 2025). La sobrecarga administrativa y la falta de apoyo emocional son obstáculos persistentes.
- ✚ Adaptación Curricular: El reto de transitar de modelos uniformes a enfoques adaptativos que permitan la creatividad y respondan a la diversidad de estilos de aprendizaje de los alumnos.
- ✚ Desvinculación Social: La desconexión entre los contenidos escolares y la realidad del estudiante genera desmotivación y riesgo de abandono escolar.

b. Oportunidades Emergentes:

- ✚ Personalización Masiva: El uso de sistemas de IA permite identificar patrones de aprendizaje y debilidades individuales en tiempo real, facilitando una intervención docente mucho más precisa y efectiva.
- ✚ Colaboración Global (COIL): Modelos de aprendizaje colaborativo internacional eliminan barreras geográficas, permitiendo que docentes y alumnos trabajen en proyectos multiculturales.
- ✚ Formación Continua y Redes: El surgimiento de planes nacionales de formación (como los proyectados para 2025-2026) y comunidades de práctica centradas en la innovación ofrece vías para la actualización constante en pedagogías activas.
- ✚ Rol del "Docente Centauro": Una oportunidad para redefinir el rol docente hacia una sinergia humano-máquina, donde la tecnología potencia la productividad y el docente se libera de tareas repetitivas para centrarse en la mentoría emocional y humana.



5.2.3. La formación continua y el liderazgo educativo:

La formación continua y el liderazgo educativo se han consolidado como dos pilares interdependientes: el liderazgo docente ya no es una aptitud innata, sino una competencia que se perfecciona mediante la actualización permanente para impactar directamente en el rendimiento estudiantil.

a. El Vínculo entre Formación y Liderazgo:

- ✚ La formación continua permite a los docentes transitar de ser expertos en una materia a ser líderes pedagógicos capaces de guiar a sus alumnos en entornos complejos.
- ✚ Actualización en Inteligencia Artificial: En 2025, el liderazgo implica entender la IA no solo como una herramienta, sino como un objeto de estudio que requiere orientación ética y estratégica por parte del docente.
- ✚ Reflexión Crítica: Los programas de formación fomentan la autoevaluación, permitiendo que el educador identifique áreas de mejora y establezca metas que inspiren a su comunidad escolar.
- ✚ Empoderamiento del Equipo: Un líder formado no impone ideas, sino que facilita espacios de colaboración y motiva a sus pares, mejorando la cohesión institucional y la calidad de la enseñanza.



b. Impacto en el Desarrollo Estudiantil:

- ✚ Un liderazgo fortalecido por la capacitación continua genera beneficios tangibles en los alumnos:
- ✚ Mejora del Rendimiento: Se estima que un liderazgo educativo efectivo puede elevar el rendimiento académico de los estudiantes en un 20% para finales de 2025.
- ✚ Clima de Confianza: La formación en gestión emocional permite a los líderes docentes crear ambientes seguros que fomentan la autoestima y la participación activa de los jóvenes.
- ✚ Desarrollo Integral: El liderazgo docente establece una "alianza" con el estudiante, priorizando no solo el saber académico, sino competencias personales esenciales para su crecimiento futuro.

5.2.4. La importancia del aprendizaje constante para los docentes:

En 2025, el aprendizaje constante para los docentes no es solo una opción profesional, sino una necesidad estratégica para garantizar la relevancia educativa. La actualización permanente impacta directamente en la calidad del aprendizaje y en la capacidad de liderazgo dentro y fuera del aula.



a. Impacto en la Calidad Educativa y el Rendimiento:

- ✚ La formación continua permite a los educadores adoptar prácticas que transforman los resultados académicos:
- ✚ Integración de Tecnologías Emergentes: El dominio de la Inteligencia Artificial generativa, la realidad virtual y el aprendizaje híbrido permite personalizar las experiencias educativas, lo que correlaciona con un rendimiento más eficaz y eficiente de los alumnos.
- ✚ Metodologías Activas: El aprendizaje permanente facilita el reemplazo de enfoques tradicionales por metodologías centradas en el estudiante, como el aprendizaje basado en proyectos, que fomentan una comprensión más profunda.
- ✚ Decisiones Basadas en Evidencia: La capacitación en análisis de datos permite a los docentes identificar áreas de mejora precisas y ajustar el currículo en tiempo real para elevar la motivación estudiantil.

b. Beneficios para el Liderazgo Docente:

- ✚ Un docente que aprende constantemente fortalece su autoridad pedagógica y su influencia:
- ✚ Seguridad y Confianza: Adquirir nuevos conocimientos aporta seguridad al educador, permitiéndole enfrentar desafíos con mayor eficacia y servir como modelo de "aprendizaje a lo largo de la vida" para sus estudiantes.
- ✚ Cultura de Innovación: El desarrollo profesional continuo anima a los docentes a experimentar con nuevos enfoques, creando un entorno escolar dinámico y flexible ante los cambios sociales.



- Gestión del Bienestar: La formación en habilidades socioemocionales permite a los líderes docentes crear ambientes de apoyo que aseguran el desarrollo integral y el bienestar de los alumnos.

5.2.5. El liderazgo educativo como motor de cambio y mejora institucional:

El liderazgo educativo ha dejado de ser una función administrativa para convertirse en el motor principal de la transformación institucional. Su impacto se manifiesta en la capacidad de articular una visión compartida que eleva la calidad pedagógica y el compromiso de toda la comunidad.

El liderazgo efectivo en las instituciones actuales se basa en tres enfoques fundamentales:

- Liderazgo Distribuido: En lugar de una jerarquía rígida, se promueve una responsabilidad compartida. Esto permite aprovechar el talento colectivo de docentes, padres y alumnos, fomentando una cultura de participación democrática y cohesión institucional.
- Enfoque Pedagógico sobre el Administrativo: Los líderes exitosos de 2025 priorizan la mejora del currículo y las prácticas de aula por encima de las tareas burocráticas. Estudios recientes indican que este enfoque puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes en un 20%.
- Liderazgo Transformacional: Se centra en inspirar y empoderar a los miembros de la comunidad para alcanzar su máximo potencial. Este estilo reduce la deserción escolar y mejora la eficiencia terminal en la educación secundaria.



El impacto del liderazgo en la mejora institucional es directo y medible:

- Ambiente de Confianza: Un liderazgo sólido crea entornos seguros, inclusivos y colaborativos, facilitando la resolución de conflictos y aumentando la satisfacción laboral de los docentes.
- Toma de Decisiones Basada en Datos: Para 2025, los líderes educativos utilizan herramientas digitales y análisis de datos para identificar brechas de rendimiento y ajustar las estrategias de enseñanza de manera precisa.
- Innovación y Adaptabilidad: El líder actúa como un gestor del cambio, integrando tecnologías como la IA y promoviendo la alfabetización digital para preparar a la institución ante los desafíos del futuro.

5.2.5.1. Estrategias de Liderazgo para el Aula:

Las estrategias de liderazgo en el aula se centran en transformar el espacio de aprendizaje en un entorno emocionalmente seguro, colaborativo y tecnológicamente avanzado. Un liderazgo docente efectivo puede incrementar el rendimiento estudiantil.

Las principales estrategias de liderazgo para el aula este año incluyen:

- a. Gestión del Clima y Bienestar Emocional:



- ✚ El docente líder prioriza un ambiente seguro para potenciar el aprendizaje:
- ✚ Círculos de Diálogo: Implementar espacios donde los estudiantes compartan emociones y resuelvan conflictos mediante el consenso, fomentando una cultura de paz.
- ✚ Acuerdos de Convivencia Participativos: Transformar los reglamentos tradicionales en acuerdos contruidos colectivamente por los alumnos para fortalecer su compromiso.
- ✚ Validación de la Diversidad: Promover que los estudiantes valoren diferentes formas de pensar y actuar, creando un entorno de inclusión real.

b. Empoderamiento y Agencia del Estudiante:

- ✚ Fomentar que el alumno asuma roles de liderazgo dentro de su propio proceso:
- ✚ Fomento de la Autonomía: Diseñar actividades que permitan al estudiante tomar decisiones sobre sus metas y métodos de estudio.
- ✚ Inclusión en Decisiones: Integrar a los alumnos en comisiones de trabajo o asambleas para que contribuyan con iniciativas propias.
- ✚ Retroalimentación Constructiva: Proporcionar feedback constante que no solo califique, sino que motive al crecimiento y la mejora continua.

c. Liderazgo Pedagógico e Innovación:

- ✚ El docente utiliza la tecnología y metodologías activas para guiar el aprendizaje:
- ✚ Integración Estratégica de IA y VR: Utilizar Inteligencia Artificial y Realidad Virtual para personalizar experiencias de aprendizaje y responder a las demandas digitales actuales.
- ✚ Aprendizaje Situado y Reflexivo: Conectar los contenidos con la realidad cotidiana de los estudiantes para que el aprendizaje sea significativo.
- ✚ Modelado de Habilidades: El docente actúa como referente de comunicación efectiva, pensamiento crítico y adaptabilidad.

d. Colaboración y Comunicación:

- ✚ Trabajo en Equipo: Fomentar proyectos colaborativos donde se distribuyan responsabilidades, emulando un liderazgo compartido.
- ✚ Escucha Activa: Practicar una comunicación bidireccional donde las necesidades del estudiante sean el punto de partida de la planeación docente.

5.2.5.2. Estilos de liderazgo en el aula:

Los estilos de liderazgo en el aula han evolucionado hacia modelos más flexibles y humanos, alejándose del control autoritario para centrarse en la influencia positiva y el desarrollo de competencias. El liderazgo docente efectivo puede elevar el rendimiento académico.





Estos son los estilos predominantes en la educación actual:

a. Liderazgo Transformacional

- ✚ Es considerado el estilo más completo para el siglo XXI. El docente actúa como un visionario que inspira a sus alumnos.
- ✚ Enfoque: Motivar a los estudiantes a superar sus propios límites y metas.
- ✚ Impacto: Fomenta la innovación, la creatividad y un fuerte sentido de propósito en el aprendizaje.

b. Liderazgo Distribuido o Compartido

- ✚ Este modelo rompe la jerarquía tradicional, otorgando protagonismo al estudiante.
- ✚ Enfoque: Delegar responsabilidades y permitir que los alumnos lideren proyectos o dinámicas grupales.
- ✚ Impacto: Desarrolla la autonomía, el sentido de responsabilidad y las habilidades de toma de decisiones.



Liderazgo Facilitador

- ✚ El docente actúa como un mediador entre el conocimiento y el estudiante.
- ✚ Enfoque: Quitar obstáculos del camino del aprendizaje y proporcionar los recursos necesarios.
- ✚ Impacto: Promueve el "aprender a aprender" y la metacognición.

d. Liderazgo Resonante (Socioemocional):

- ✚ Basado en la inteligencia emocional, este estilo busca la sintonía emocional con el grupo.
- ✚ Enfoque: Gestionar el clima del aula a través de la empatía y la gestión de emociones.
- ✚ Impacto: Reduce el estrés y la ansiedad, creando un ambiente de seguridad donde el error se ve como oportunidad.

e. Liderazgo Instructivo:

- ✚ Aunque es más directivo, en 2025 se centra en la excelencia académica mediante metas claras.
- ✚ Enfoque: Establecer objetivos de aprendizaje precisos y mantener altas expectativas sobre el potencial del alumno.
- ✚ Impacto: Correlaciona directamente con la mejora de calificaciones en exámenes estandarizados.



5.2.5.3. Liderazgo autoritario vs. liderazgo democrático: ventajas y desventajas:

La distinción entre el liderazgo autoritario y el democrático es fundamental para entender el clima escolar y el éxito del aprendizaje. Mientras el primero se basa en el control rígido, el segundo se fundamenta en la participación y la agencia del estudiante.

a. Liderazgo Autoritario

En este modelo, el docente toma todas las decisiones, impone las normas sin discusión y mantiene una distancia jerárquica marcada con los alumnos.

Ventajas:

- ✚ Orden Inmediato: Útil en situaciones de emergencia o crisis donde se requiere una respuesta rápida y coordinada.
- ✚ Claridad en Tareas Cortas: Puede ser eficiente para instrucciones técnicas muy específicas y breves.



Desventajas:

- ✚ Desmotivación: Anula la creatividad y la curiosidad natural del estudiante, generando alumnos pasivos o rebeldes.
- ✚ Clima de Miedo: Crea entornos de alta ansiedad, lo cual bloquea los procesos cognitivos superiores necesarios para el aprendizaje profundo.
- ✚ Falta de Autonomía: El estudiante no aprende a tomar decisiones por sí mismo, dependiendo siempre de una figura externa.

b. Liderazgo Democrático (Participativo)

El docente actúa como un guía que involucra a los estudiantes en la toma de decisiones, fomenta el diálogo y construye acuerdos colectivos.

Ventajas:

- ✚ Compromiso y Sentido de Pertenencia: Los alumnos se sienten valorados y dueños de su proceso de aprendizaje, lo que reduce drásticamente la deserción escolar.
- ✚ Desarrollo de Habilidades Blandas: Fomenta el pensamiento crítico, la negociación, la empatía y la responsabilidad ciudadana.
- ✚ Clima Seguro: Según investigaciones actuales, este estilo mejora el bienestar emocional, factor clave que puede elevar el rendimiento académico.

Desventajas:

- ✚ Requiere más Tiempo: Los procesos de consenso y discusión suelen ser más lentos que una instrucción directa.



- ✚ Posible Pérdida de Enfoque: Si el docente no tiene una guía pedagógica clara, las sesiones pueden volverse desorganizadas o perder el rumbo académico.

5.2.5.4. Técnicas para generar una atmósfera de colaboración y participación:

El docente líder debe trascender la instrucción tradicional y emplear técnicas que fomenten la seguridad psicológica y el con diseño del aprendizaje.

a. Técnicas de Construcción de Confianza (Seguridad Psicopedagógica)

Sin confianza no hay participación. Estas técnicas eliminan el miedo al error:

- ✚ Círculos de Diálogo (Check-in): Iniciar la jornada con 5 minutos en círculo donde cada alumno comparte su estado emocional o una expectativa. Esto humaniza el aula y valida la voz de todos.
- ✚ Muro de la Curiosidad: Espacio (físico o digital) donde los estudiantes publican dudas de forma anónima. Esto permite que los más tímidos participen sin exposición directa.
- ✚ Protocolos de Error Positivo: El docente "celebra" los errores comunes como hitos de aprendizaje, analizando colectivamente por qué ocurrió el fallo en lugar de penalizarlo.

b. Estructuras de Colaboración Activa

Para que la colaboración sea real, debe haber una interdependencia positiva:

- ✚ Técnica del Rompecabezas (Jigsaw): El contenido se divide en piezas; cada alumno se vuelve "experto" en una y debe enseñarla a su equipo. Nadie puede completar la tarea sin la pieza del otro.
- ✚ Aprendizaje Basado en Desafíos (CBL): Plantear problemas reales de la comunidad local. El liderazgo se distribuye cuando los alumnos asumen roles específicos (investigador, comunicador, gestor de recursos) para resolver el reto.
- ✚ Pensar-Emparejar-Compartir (Think-Pair-Share): Ante una pregunta, se da un minuto para pensar solo, luego se discute en parejas y finalmente se abre al grupo. Esto garantiza que todos hayan procesado la idea antes de hablar en público.

c. Técnicas Digitales y de Co-creación

En 2025, la tecnología es un puente hacia la participación:

- ✚ Co-diseño del Sílabo: Permitir que los estudiantes elijan un porcentaje de los temas o el formato de las evaluaciones (video, ensayo, podcast). Esto aumenta la autonomía y el compromiso.





- Gamificación Colaborativa: Uso de plataformas donde el éxito depende de la suma de puntos del equipo, no de la competencia individual, incentivando que los más avanzados ayuden a quienes tienen dificultades.
- Asambleas de Aula: Sesiones semanales de 15 minutos donde el liderazgo es rotativo. Un estudiante preside la reunión para discutir problemas de convivencia y proponer soluciones colectivas.

5.2.5.5. Promoción de habilidades socioemocionales en el aula:

La promoción de habilidades socioemocionales (HSE) en el aula se considera una prioridad estratégica para el desarrollo integral del estudiante, vinculándose directamente con una mejora en la salud mental y el rendimiento académico.

a. Estrategias Prácticas para el Aula:

El enfoque actual prioriza actividades que integran la emoción en el aprendizaje cotidiano:



- Círculos de Diálogo: Espacios donde los estudiantes se sientan en círculo para compartir sus emociones y experiencias del día, fomentando la empatía y la escucha activa.
- Gestión del Estrés y Mindfulness: Prácticas de atención plena y regulación emocional para ayudar a los alumnos a manejar la presión social y académica.
- Juegos de Roles y Resolución de Conflictos: Simulaciones lúdicas que enseñan a reconocer emociones ajenas y resolver desacuerdos de forma pacífica.
- Diarios de Emociones: Registro personal donde los alumnos identifican y analizan sus estados de ánimo, fortaleciendo la autoconciencia.

b. Impacto en el Estudiante:

El desarrollo de HSE genera beneficios medibles en el corto y largo plazo:

- Éxito Académico: Estudiantes con mayor inteligencia emocional tienden a obtener mejores calificaciones al gestionar de manera efectiva el estrés de los exámenes y la frustración.
- Bienestar y Resiliencia: Mejora la capacidad de afrontar retos, reduce los síntomas de ansiedad y depresión, y fortalece la confianza personal.
- Convivencia Armónica: Fomenta relaciones saludables y disminuye conductas de exclusión o discriminación en el entorno escolar.

c. El Rol del Docente:

Para implementar estas habilidades de manera efectiva, el docente debe ser un modelo a seguir:



- ✚ Regulación Emocional Propia: Es vital que los profesores manejen su propio estrés para mantener el equilibrio en el aula y construir relaciones positivas con sus alumnos.
- ✚ Formación Continua: Existen programas específicos, como el curso de bienestar socioemocional 2025, diseñados para que los docentes adquieran herramientas de soporte emocional antes del inicio de clases.
- ✚ Escucha Empática: Validar los sentimientos del estudiante como base fundamental para un aprendizaje significativo y una trayectoria educativa exitosa.

5.2.5.6. Herramientas Prácticas para el Liderazgo Docente:

El liderazgo docente se apoya en una combinación de ecosistemas digitales avanzados y metodologías de gestión humana. Las herramientas prácticas se clasifican en tres ejes fundamentales:

a. Gestión Pedagógica y Productividad con IA



- ✚ El líder docente moderno utiliza la inteligencia artificial para optimizar tiempos y personalizar la enseñanza:
- ✚ Planificación y Evaluación: Herramientas como Eduaide.AI automatizan la creación de unidades didácticas y rúbricas, permitiendo al docente centrarse en la mentoría.
- ✚ Asistentes de Productividad: Copilot y ChatGPT se consolidan como recursos esenciales para generar materiales educativos dinámicos y agilizar procesos administrativos.
- ✚ Gestión del Aula: Aplicaciones como Additio funcionan como diarios digitales que integran la asistencia, el seguimiento académico y la comunicación directa con familias.

b. Colaboración y Co- creación Digital

Para fomentar un liderazgo distribuido y participativo, se emplean plataformas que facilitan el trabajo en equipo:

- ✚ Pizarras y Mapas Mentales: Padlet, Jamboard y Xmind AI permiten que los estudiantes visualicen ideas y colaboren en tiempo real, fomentando una cultura de pensamiento compartido.
- ✚ Ecosistemas de Aprendizaje: Google Workspace y Microsoft Teams siguen siendo los pilares para la gestión colaborativa de archivos y comunicación grupal.
- ✚ Entornos Híbridos: El Servidor Escuela 2025 ofrece soluciones para trabajar de forma offline y online, garantizando que el liderazgo pedagógico llegue a contextos con conectividad limitada.

c. Desarrollo Socioemocional y Bienestar:

El liderazgo también implica cuidar la salud mental propia y la de los estudiantes:



- ✚ Autorregulación Docente: El journaling (diario emocional) es una técnica recomendada para procesar el estrés diario y reflexionar sobre la práctica pedagógica.
- ✚ Programas Estructurados: Implementar metodologías como RULER o CASEL ayuda a los líderes a enseñar a reconocer y gestionar emociones en el aula.
- ✚ Tecnologías Inmersivas: La Realidad Virtual (RV) se utiliza en 2025 para crear entornos simulados que mejoran la inteligencia emocional y la empatía en adolescentes.

d. Instrumentos de Gestión Institucional:

Para el cierre de brechas y la mejora continua, el docente líder aplica:

- ✚ Diagnóstico de Habilidades Digitales: Herramientas de medición para ajustar los planes de formación continua según las necesidades reales del equipo docente.
- ✚ Toma de Decisiones Basada en Datos: Uso de métricas escolares para identificar patrones de rendimiento y actuar de forma preventiva antes de que ocurra el abandono escolar.



5.2.5.7. Uso de la tecnología para potenciar el liderazgo educativo:

El uso estratégico de la tecnología ha transformado el liderazgo educativo de una función administrativa a una dinámica basada en datos y personalización profunda. El liderazgo digital no solo implica el uso eficiente de herramientas, sino la capacidad de inspirar equipos en entornos tecnológicamente avanzados para mejorar el rendimiento escolar y la motivación.

a. Áreas Clave de Potenciación

- ✚ Toma de Decisiones Basada en Datos: El liderazgo evoluciona hacia modelos más horizontales donde las decisiones se fundamentan en inteligencia de datos y analítica avanzada, permitiendo intervenciones precisas en el rendimiento académico.
- ✚ Personalización del Aprendizaje con IA: La Inteligencia Artificial (IA) permite a los líderes educativos automatizar tareas administrativas y centrarse en estrategias pedagógicas que adaptan la enseñanza a los diferentes estilos y ritmos de los estudiantes.
- ✚ Liderazgo Colaborativo Global: Modelos como el COIL (Aprendizaje Colaborativo Internacional en Línea) eliminan barreras físicas, permitiendo que docentes y líderes de diferentes partes del mundo colaboren en proyectos que fortalecen competencias interculturales.
- ✚ Optimización de Flujos de Trabajo: Los sistemas multiagente de IA colaboran para alcanzar objetivos complejos, optimizando los procesos internos de las instituciones educativas y liberando tiempo para la mentoría humana.



b. Herramientas de Impacto en 2025

- ✚ Gestión Institucional: Plataformas como Google Workspace, Microsoft Teams y Slack facilitan una comunicación fluida y horizontal entre docentes, estudiantes y familias.
- ✚ Servidores Escolares Híbridos: El Servidor Escuela 2025 permite la gestión de contenidos pedagógicos de forma offline y online, asegurando que el liderazgo pedagógico sea efectivo incluso en contextos de baja conectividad.
- ✚ Metodologías Inmersivas: La integración de Realidad Virtual (VR) y aprendizaje híbrido ayuda a crear experiencias de aprendizaje profundo y significativo, mejorando la retención y el interés del alumnado.
- ✚ En resumen, la tecnología en 2025 actúa como un amplificador del liderazgo, donde la combinación de inteligencia emocional humana y competencias tecnológicas facilita la creación de entornos de aprendizaje más inclusivos, motivadores y eficientes.

5.2.5.8. Estrategias de comunicación efectiva a través de medios virtuales:



La comunicación efectiva en medios virtuales se ha transformado en un proceso estratégico que combina claridad técnica con un fuerte vínculo afectivo para superar la falta de señales no verbales presenciales.

a. Comunicación Asertiva y Empática:

- ✚ El docente debe actuar como un modelo de lenguaje y respeto.
- ✚ Claridad y Concisión: Evitar ambigüedades y "vueltas al asunto"; el mensaje debe ser directo y comprensible para evitar malentendidos en plataformas digitales.
- ✚ Validación de Emociones: Es fundamental reconocer y respetar los sentimientos de los estudiantes para generar un ambiente de seguridad donde puedan expresarse sin miedo.
- ✚ Tono de Voz y Presencia: En videoconferencias, cuidar el volumen y la entonación para transmitir confianza y mantener el interés.

b. Estrategias Sincrónicas (En tiempo real)

- ✚ Videoconferencias Dinámicas: Utilizar herramientas como Zoom, Google Meet o Microsoft Teams para debates, clases interactivas y trabajo grupal.
- ✚ Interacción Estratégica: Validar la participación activa de los alumnos durante las sesiones en vivo para reforzar su motivación y compromiso.
- ✚ Pizarras Digitales: Emplear recursos como Padlet o Jamboard para visualización colaborativa de ideas en directo.

c. Estrategias Asincrónicas (Diferidas)

- ✚ Permiten que el alumno aprenda a su propio ritmo y flexibilidad.



- ✚ Foros y Mensajería: Utilizar foros de discusión y aplicaciones de mensajería para mantener un flujo de comunicación constante que no dependa de la conexión simultánea.
- ✚ Cápsulas de Video Interactivas: Herramientas como Edpuzzle permiten añadir preguntas a videos, transformando el consumo pasivo en una actividad participativa.
- ✚ Repositorios Actualizados: Mantener materiales claros y accesibles en LMS como Moodle o Google Classroom para que el estudiante gestione su aprendizaje autónomamente.

5.2.5.9. El liderazgo docente como factor clave en la gestión de conflictos:

El liderazgo docente se consolida como el eje central para transformar los conflictos escolares de problemas disruptivos en experiencias de aprendizaje ciudadano. Un docente líder no solo interviene para detener un altercado, sino que gestiona la convivencia para proteger el bienestar emocional y el rendimiento académico de sus estudiantes.



El Cambio de Paradigma: De lo Punitivo a lo Restaurativo:

- ✚ El liderazgo moderno en 2025 se aleja del castigo tradicional para enfocarse en la reparación del daño y el fortalecimiento de los vínculos:
- ✚ Mediación Pedagógica: El docente actúa como un tercero imparcial que facilita el diálogo, permitiendo que las partes involucradas encuentren su propia solución.
- ✚ Justicia Restaurativa: Se prioriza que el estudiante comprenda el impacto de sus acciones y asuma la responsabilidad de reparar el vínculo con sus compañeros.
- ✚ Prevención Crítica: Identifica las causas subyacentes del conflicto (estrés, problemas familiares o brechas digitales) antes de que escalen a violencia física o verbal.

b. Habilidades del Docente Líder para la Gestión de Conflicto:

- ✚ Para ser un mediador efectivo este año, el docente debe dominar competencias específicas:
- ✚ Inteligencia Emocional y Autocontrol: Mantener la calma bajo presión para evitar que el conflicto se intensifique por una reacción impulsiva del maestro.
- ✚ Escucha Activa y Empatía: Validar los sentimientos de todos los involucrados, asegurando que cada voz sea escuchada sin juicios previos.
- ✚ Comunicación Asertiva: Utilizar un lenguaje claro y constructivo que fomente la negociación y el respeto mutuo.

c. Técnicas Prácticas de Intervención:

- ✚ Círculos de Solución de Conflictos: Espacios grupales donde se discuten problemas comunes de convivencia en un ambiente de igualdad y seguridad.
- ✚ Mediación por Pares: Capacitar a estudiantes líderes para que ayuden a resolver disputas menores entre iguales, lo que reduce la carga del docente



y empodera al alumnado.

- ✚ Protocolos de Desescalada: Pasos establecidos para calmar situaciones de alta tensión emocional antes de abordar el problema de fondo.

d. Impacto en la Institución y el Estudiante:

- ✚ Rendimiento Académico: Un aula sin conflictos mal gestionados permite una mayor concentración.
- ✚ Reducción de la Deserción: Al sentirse seguros y respetados, los estudiantes tienen una mayor tasa de permanencia en el sistema escolar.
- ✚ Clima Institucional: El liderazgo docente en la resolución de problemas genera una cultura de paz que permea a toda la institución, involucrando a padres y personal administrativo.

5.2.5.10. ¿Cómo estructurar proyectos interdisciplinarios que involucren a toda la comunidad educativa?:



Estructurar proyectos interdisciplinarios exitosos, requiere una planificación que conecte los objetivos de aprendizaje con un impacto real en el entorno del estudiante. A continuación, se detallan los pasos para involucrar a toda la comunidad educativa:

a. Fase de Diagnóstico y Planificación Estratégica:

- ✚ **Diagnóstico Situacional:** Realizar una "lectura de la realidad" para identificar problemas locales significativos (como sostenibilidad o tecnología) que motiven a los estudiantes.
- ✚ **Selección de la "Gran Idea":** Elegir un tema genérico (ej. cambio climático, energía) que permita la convergencia de diversas asignaturas.
- ✚ **Definición de Objetivos de Aprendizaje:** Establecer metas que fortalezcan tanto el desarrollo académico como habilidades socioemocionales y cognitivas.

b. Coordinación Docente e Institucional

- ✚ **Conformación de Equipos:** Identificar docentes con materias afines y designar un coordinador que lidere el proceso.
- ✚ **Articulación Curricular:** Revisar las matrices curriculares por grados para hallar puntos de unión y seleccionar contenidos e indicadores compartidos.
- ✚ **Cronograma y Calendario:** Fijar fechas de inicio y finalización, asegurando que no haya interrupciones con otras actividades escolares.

c. Involucramiento de la Comunidad (Familias y Entorno)

- ✚ Identificación de Grupos de Impacto: Determinar quiénes, además de los estudiantes, se beneficiarán o pueden aportar al proyecto (padres, expertos locales, ONGs).
- ✚ Estrategias de Participación Familiar: Asegurar que las familias comprendan el proyecto para que brinden apoyo en casa, asistan a reuniones y colaboren en eventos especiales.



- ✚ Actividades de Sensibilización: Iniciar el proyecto con visitas externas, juegos o charlas de expertos para captar la energía y el interés de todos.

d. Ejecución y Desarrollo Metodológico

- ✚ Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): Utilizar esta metodología para que los alumnos investiguen, analicen información y tomen decisiones sobre un producto final tangible.
- ✚ Gestión de Tareas: Elaborar fichas de trabajo claras para los alumnos que incluyan objetivos y criterios de evaluación específicos por área.

e. Liderazgo Institucional y Formación Docente:

La relación entre el liderazgo institucional y la formación docente se ha transformado en un ecosistema de mejora continua. El liderazgo ya no se limita a la dirección administrativa, sino que actúa como el principal habilitador de un desarrollo profesional que impacta directamente en el éxito de los estudiantes.

f. El Directivo como Líder Pedagógico y Mentor:

El liderazgo institucional efectivo, se desplaza de la supervisión burocrática hacia el acompañamiento docente:

- ✚ **Cultura de Aprendizaje:** Los líderes institucionales crean espacios donde el aprendizaje constante es la norma. Fomentan comunidades de práctica donde los docentes comparten estrategias exitosas y analizan fallos sin miedo a la penalización.
- ✚ **Gestión de Recursos para la Innovación:** El líder asegura que los docentes cuenten con las herramientas tecnológicas (como IA y recursos digitales) y el tiempo necesario para capacitarse.
- ✚ **Detección de Necesidades:** Utiliza datos de rendimiento escolar para identificar qué competencias específicas (digitales, socioemocionales o didácticas) requiere fortalecer su equipo.

g. La Formación Docente como Motor de Cambio

Para que un proyecto institucional sea exitoso, la formación debe ser pertinente y aplicada:

- ✚ Formación Situada: En 2025, se prioriza el aprendizaje en el puesto de trabajo. Los programas de actualización, como el Sistema Integrado de Formación Docente en Servicio (SIFODS), permiten que el docente aplique lo aprendido inmediatamente en su aula.
- ✚ Reskilling (Reciclaje de Habilidades): El enfoque actual está en la alfabetización en Inteligencia Artificial y la gestión de la salud mental, preparando a los educadores para los desafíos socioemocionales y tecnológicos del año en curso.
- ✚ Liderazgo Distribuido: La formación también busca convertir a cada docente en un líder. Al capacitar a los maestros en toma de decisiones y gestión de grupos, la institución se vuelve más ágil y resiliente.





h. Impacto de la Sinergia:

Cuando el liderazgo institucional y la formación docente se alinean, se producen resultados medibles:

- ✚ Mejora del Rendimiento: Instituciones con un fuerte liderazgo pedagógico y docentes capacitados logran mejorar los resultados académicos.
- ✚ Retención de Talento: Los docentes que se sienten apoyados en su crecimiento profesional muestran mayores niveles de satisfacción laboral y menor agotamiento (burnout)
- ✚ Cohesión Comunitaria: La formación conjunta de directivos y docentes unifica el lenguaje y las metas de la escuela, lo que transmite seguridad y confianza a los padres de familia y estudiantes.

i. Herramientas y Estrategias Actuales:

- ✚ Planes de Fortalecimiento 2025-2026: Implementación de jornadas de actualización obligatorias y voluntarias enfocadas en la identidad docente y la mejora de aprendizajes en áreas críticas (Matemática y Comunicación).
- ✚ Acompañamiento Interno: Creación de figuras de "docentes mentores" dentro de la misma institución para guiar a los nuevos ingresos bajo la visión del líder institucional.



2.5.11. El rol del docente en la gestión educativa institucional:

El docente cumple un rol estratégico dentro de la gestión educativa institucional, ya que su labor no se limita a la enseñanza en el aula, sino que contribuye activamente al logro de los objetivos y metas de la institución. Su participación impacta directamente en la calidad del servicio educativo y en el fortalecimiento de la gestión académica.

Entre los principales aspectos de su rol destacan:

- ✚ Planificador del proceso educativo: participa en la elaboración, ejecución y evaluación de planes curriculares, sílabos y actividades académicas, alineándolos con la misión y visión institucional.
- ✚ Ejecutor y facilitador del aprendizaje: desarrolla estrategias pedagógicas que promueven el aprendizaje significativo, la formación integral del estudiante y el cumplimiento de los resultados de aprendizaje.
- ✚ Agente de mejora continua: aporta información relevante para la evaluación institucional, propone mejoras en los procesos académicos y participa en procesos de autoevaluación y acreditación.
- ✚ Gestor académico-administrativo: colabora en comisiones, consejos académicos y actividades de gestión que apoyan la toma de decisiones institucionales.
- ✚ Promotor de valores y cultura organizacional: fomenta la ética, la responsabilidad, el compromiso y el respeto, contribuyendo a un clima institucional adecuado.
- ✚ Vinculador con el entorno: participa en actividades de investigación, extensión universitaria y responsabilidad social, fortaleciendo la relación de la institución con la sociedad.



5.2.5.12. ¿Cómo influir en las políticas educativas dentro de la institución?

Influir en las políticas educativas dentro de la institución implica una participación activa, informada y responsable de los actores educativos, especialmente del docente, en los espacios de toma de decisiones. Esta influencia se ejerce a través de diversos mecanismos formales e informales que contribuyen al fortalecimiento de la gestión institucional.

Entre las principales formas de influir en las políticas educativas institucionales se destacan:

- ✚ Participación en órganos colegiados: Integrar consejos académicos, comités curriculares, comisiones de calidad, autoevaluación o acreditación, donde se analizan y formulan propuestas normativas y académicas.
- ✚ Aporte técnico-pedagógico: Presentar propuestas fundamentadas en evidencias, resultados de evaluación, investigaciones educativas y experiencias de aula que contribuyan a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- ✚ Evaluación y retroalimentación institucional: Participar en procesos de evaluación interna, diagnósticos institucionales y encuestas, aportando información clave para la toma de decisiones y la mejora continua.
- ✚ Liderazgo académico: Ejercer roles de coordinación, tutoría o jefatura académica que permitan canalizar necesidades y propuestas hacia los niveles directivos.
- ✚ Formación y actualización profesional: Mantener una capacitación constante que fortalezca la autoridad académica y permita incidir con argumentos sólidos en la formulación de políticas educativas.
- ✚ Trabajo colaborativo: Promover el diálogo y la construcción colectiva de propuestas con otros docentes y actores institucionales, favoreciendo consensos y decisiones compartidas.
- ✚ Cumplimiento y difusión de la normativa: Conocer, aplicar y difundir las políticas educativas vigentes, contribuyendo a su adecuada implementación y evaluación.



5.2.5.13. Participación en la toma de decisiones y en la mejora institucional:

La participación en la toma de decisiones y en la mejora institucional constituye un elemento fundamental para el fortalecimiento de la gestión educativa y la calidad del servicio que brinda la institución. A través de una participación activa, responsable y colaborativa, los miembros de la comunidad educativa contribuyen a orientar las acciones institucionales hacia el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

En este contexto, la participación se manifiesta mediante:

- ✚ Intervención en espacios de decisión institucional, como consejos académicos, comisiones de trabajo, comités de calidad y órganos colegiados, donde se analizan problemáticas y se proponen soluciones.
- ✚ Aporte en la planificación y evaluación institucional, colaborando en la



elaboración, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos educativos.

- ✚ Propuesta de acciones de mejora, basadas en la experiencia académica y administrativa, orientadas a optimizar los procesos de enseñanza, aprendizaje y gestión.
- ✚ Trabajo colaborativo y diálogo permanente, que favorecen la construcción de consensos y el fortalecimiento del clima organizacional.
- ✚ Compromiso con la mejora continua, participando en procesos de autoevaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad educativa.
- ✚ Responsabilidad y corresponsabilidad institucional, asumiendo las decisiones adoptadas y contribuyendo activamente a su implementación y seguimiento.

5.2.5.14. ¿Cómo los docentes pueden ser motor de innovación y mejora en la educación superior?:

Los docentes desempeñan un papel fundamental como agentes de cambio y motor de innovación en la educación superior, ya que, desde su práctica académica y su participación institucional, impulsan la mejora continua de los procesos de enseñanza, aprendizaje, investigación y gestión universitaria.



Su contribución a la innovación y mejora se manifiesta en los siguientes aspectos:

- ✚ Innovación pedagógica: Implementan metodologías activas y centradas en el estudiante, como el aprendizaje basado en problemas, proyectos, casos y el uso estratégico de tecnologías digitales, favoreciendo el desarrollo de competencias profesionales.
- ✚ Actualización y mejora curricular: Participan en la revisión y rediseño de planes de estudio, asegurando su pertinencia, flexibilidad y alineación con las demandas del entorno social y productivo.
- ✚ Investigación aplicada a la docencia: Generan conocimiento a partir de la investigación educativa y disciplinar, incorporando los resultados en la práctica pedagógica para mejorar la calidad del aprendizaje.
- ✚ Uso de tecnologías e innovación digital: Integran plataformas virtuales, recursos educativos digitales y herramientas de evaluación innovadoras que fortalecen los procesos académicos.
- ✚ Participación en procesos de aseguramiento de la calidad: Contribuyen activamente en la autoevaluación, acreditación y mejora continua, proponiendo acciones basadas en evidencias.
- ✚ Liderazgo académico y trabajo colaborativo: Promueven comunidades de aprendizaje docente, redes académicas y proyectos interdisciplinarios que fortalecen la innovación institucional.
- ✚ Vinculación con el entorno: Articulan la docencia con la investigación, la responsabilidad social universitaria y las necesidades del contexto, asegurando una formación pertinente y de impacto social.

5.2.5.15. El impacto del liderazgo docente en la formación de futuros profesionales:



VI. RESULTADOS

Mediante el desarrollo del curso de capacitación, se ha logrado fortalecer las capacidades de aprendizaje en un total de 88 docentes de la Universidad Nacional de Frontera, y poder contribuir en la calidad educativa dentro de la casa Universitaria.

Cuadro 2: Docentes asistentes al curso de capacitación: "Liderazgo y Formación Docente"

N°	APELLIDOS NOMBRES	29- Nov	2- Dic	TOTAL, ASISTENCIAS	%
1	ALDANA YARLEQUE CRISTHIAN NICOLAS	X	X	2	100%
2	AQUINO ORDINOLA RUTH ELIZABETH	X	X	2	100%
3	AREVALO CARCAMO LILIANA MILAGROS	X	X	2	100%
4	ATOCHÉ SILVA LUZ ANGÉLICA	X	X	2	100%
5	ATTO COBA SEGUNDO RAFAEL	X	X	2	100%
6	BARTUREN CABRERAJUAN PABLO FRANCISCO	X	X	2	100%
7	BERRIOS TAUCAYA OSCAR JULIAN	X	X	2	100%
8	BERRIOS ZEVALLOS ANDRES AMADOR	X	X	2	100%
9	BUSTAMANTE VILCHEZ DE TAY SHIRLEY TATIANA	X	X	2	100%
10	CABRERA TORRES ANTERO ALEXANDER	X	X	2	100%
11	CALLE RUIZ SAMANTA HILDA	X	X	2	100%
12	CAMINO ORDINOLA ALBA MARINA	X	X	2	100%
13	CARNERO MALCA SEGUNDO JUAN CARLOS	X	X	2	100%
14	CHIROQUE ZETA JUANA DE LOS MILAGROS	X	X	2	100%
15	COELLO DÁVILA EUDOCIA DEL PILAR	X	X	2	100%
16	CUNGUIA PIEDRA DEYVI DAVID	X	X	2	100%
17	FARIAS AÑAZCO KARLA FABRINNA	X	X	2	100%
18	FLORES CASTILLO MARCOS MARCELO	X	X	2	100%
19	FLORES RIVERA ANTONY STEVE	X	X	2	100%
20	GARCIA CRIOLLO MARIA LUZ	X	X	2	100%
21	GARCIA VILELA LUCY MARIELLA	X	X	2	100%
22	GARRAGATE NAVARRO SIMON	X	X	2	100%
23	GONZALES CURAY CARLOS MAX	X	X	2	100%
24	GONZALEZ ESPINO DAVID	X	X	2	100%
25	GUERRERO CAMPOS FRANKLIN	X	X	2	100%
26	GUTIÉRREZ VALVERDE KARINA	X	X	2	100%
27	HERNÁNDEZ RAMOS ERICK JOEL	X	X	2	100%
28	HERRERA CALLO ALINA DAMMAR	X	X	2	100%
29	ICANAQUE ORDINOLA JUAN DAMIAN	X	X	2	100%
30	ISHUIZA TAPULLIMA RAIMUNDO	X	X	2	100%
31	JARA ALARCON TERESA JULIANA	X	X	2	100%
32	LARA CASTILLO MARLON ALFONSO	X	X	2	100%
33	LECARNAQUE AREVALO CARLOS ADRIAN	X	X	2	100%
34	LÓPEZ CÓRDOVA JENNY JEANETTE	X	X	2	100%
35	LOPEZ GUAYANAY REYDER OVIDIO	X	X	2	100%
36	LOPEZ MUÑOZ PERCY EDUARDO	X	X	2	100%
37	LUJAN VERA PRISCILLA ESTELITA	X	X	2	100%
38	MAMANI CORNEJO JOYCE	X	X	2	100%
39	MARTINEZ NOLE IRMA VICTORIA	X	X	2	100%
40	MARTÍNEZ SOVERO JUAN PABLO	X	X	2	100%
41	MAZA CORDOVA MAGALY	X	X	2	100%
42	MENDOZA CULQUI EDIN	X	X	2	100%





43	MENDOZA ZUÑIGA MARLENI	X	X	2	100%
44	MIO PASCO JOSE LUIS	X	X	2	100%
45	MORALES ASENCIO PATRICIA MABEL	X	X	2	100%
46	NIZAMA REYES MARIO ENRIQUE	X	X	2	100%
47	NÚÑEZ ALEJOS LUIS ALBERTO	X	X	2	100%
48	ORTIZ CASTILLO ROSA GISELA	X	X	2	100%
49	OVIEDO ROJAS FANY MARCELA	X	X	2	100%
50	PEÑA ALVARADO EXILDA ELENA	X	X	2	100%
51	PIÑARRETA OLIVARES RONY ALEXANDER	X	X	2	100%
52	PURIZACA SANTISTEBAN STEFANY LIZET	X	X	2	100%
53	RETO GOMEZ JANNYNE	X	X	2	100%
54	REYES ARTEAGA LUCY MARISOL	X	X	2	100%
55	REYES VIDAL MARCO ANTONIO	X	X	2	100%
56	RIOFRÍO AGUILAR ELIZABETH	X	X	2	100%
57	RISCO IPANAQUE CECILIA LIZETH	X	X	2	100%
58	RISCE REYES DAVID ROBERTO	X	X	2	100%
59	ROSALES CUENTAS MIRIAM MARLENI	X	X	2	100%
60	ROJAS HERNANDEZ SEGUNDO JOSE	X	X	2	100%
61	RUIZ YENQUE DIANA ANGELICA	X	X	2	100%
62	SAAVEDRA NAVARRO YESENIA	X	X	2	100%
63	SAAVEDRA CANO FERMIN MAXIMO	X	X	2	100%
64	SALAZAR SANDOVAL CARLOS AUGUSTO	X	X	2	100%
65	SANCHEZ CHERO, JOSE ANTONIO	X	X	2	100%
66	SANCHEZ CHERO, MANUEL JESUS	X	X	2	100%
67	SANCHEZ PACHECO EDUARDO	X	X	2	100%
68	SÁNCHEZ PRIETO MARÍA GREGORIA	X	X	2	100%
69	SANCHO NORIEGA CARLOMAGNO	X	X	2	100%
70	SANDOVAL PALACIOS CARMEN MIROSLAVA	X	X	2	100%
71	SANTA CRUZ AREVALO JOHANNA	X	X	2	100%
72	SEMINARIO MORALES MARIA VERONICA	X	X	2	100%
73	SIANCAS ESCOBAR DARWIN ALEJANDRO	X	X	2	100%
74	SILVA JUÁREZ RAQUEL	X	X	2	100%
75	SUÁREZ MEDINA ISMAEL	X	X	2	100%
76	TAY LEÓN JULIO CÉSAR	X	X	2	100%
77	TERESA JULIANA JARA ALARCÓN	X	X	2	100%
78	TIMANA ALVAREZ MARCOS	X	X	2	100%
79	TIRAVANTTI CONSTANTINO JULIO CESAR	X	X	2	100%
80	TORRES BECERRA PATRICIA MERCEDES	X	X	2	100%
81	URIA CELI BRENDA ANAI	X	X	2	100%
82	VALLEJOS MORE LEANDRO ALONSO	X	X	2	100%
83	VEGA PORTALATINO EDWIN JORGE	X	X	2	100%
84	VIDAURRE VALDERA HERLAND JAIR	X	X	2	100%
85	VILLEGAS YARLEQUE MARIO	X	X	2	100%
86	VILLALTA ARELLANO SEGUNDO RAMOS	X	X	2	100%
87	ZAPATA MENDOZA PROSPERO CRISTHIAN ONOFRE	X	X	2	100%
88	ZERGA ROMANÍ JOSÉ JORGE	X	X	2	100%

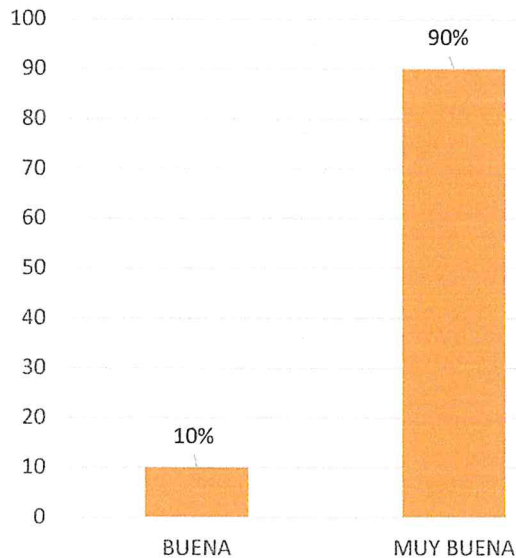




VII. Encuesta de satisfacción:

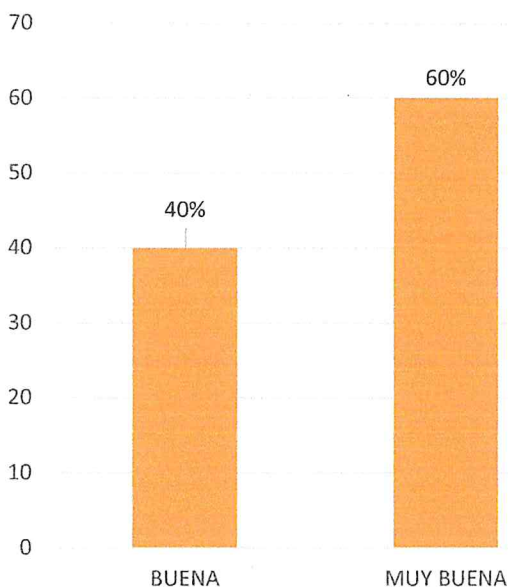
Finalizando la última sesión del curso de capacitación "**Liderazgo y Formación Docente**", se le aplicó una encuesta de satisfacción a los docentes participantes, con la finalidad de saber si fue de su agrado este curso, dando como resultado una satisfacción aceptable, la cual se da a conocer el siguiente gráfico:

CRITERIO N° 01: PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA



Los criterios propuestos para la capacitación han sido considerados entre buena y muy buena por los docentes participantes, así tenemos como resultado que, el 10% fue considerado buena, y el 90% Muy buena.

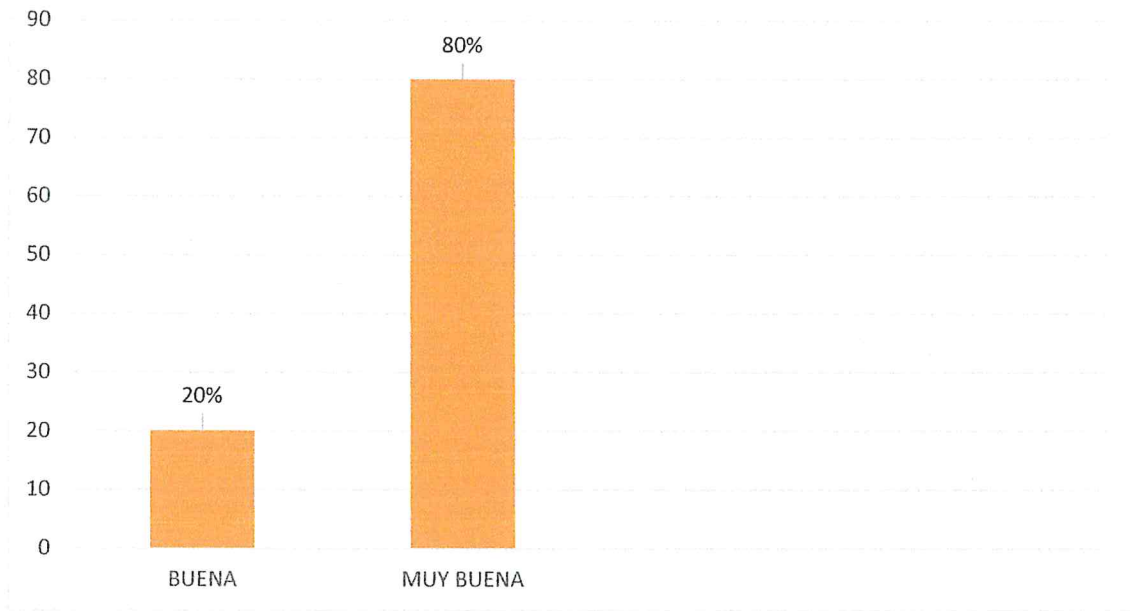
CRITERIO N° 02: PRESENTACIÓN PERSONAL



Los criterios propuestos para la capacitación han sido considerados entre buena y muy buena por los docentes participantes, así tenemos como resultado que, el 40% fue considerado buena, y el 60% Muy buena.



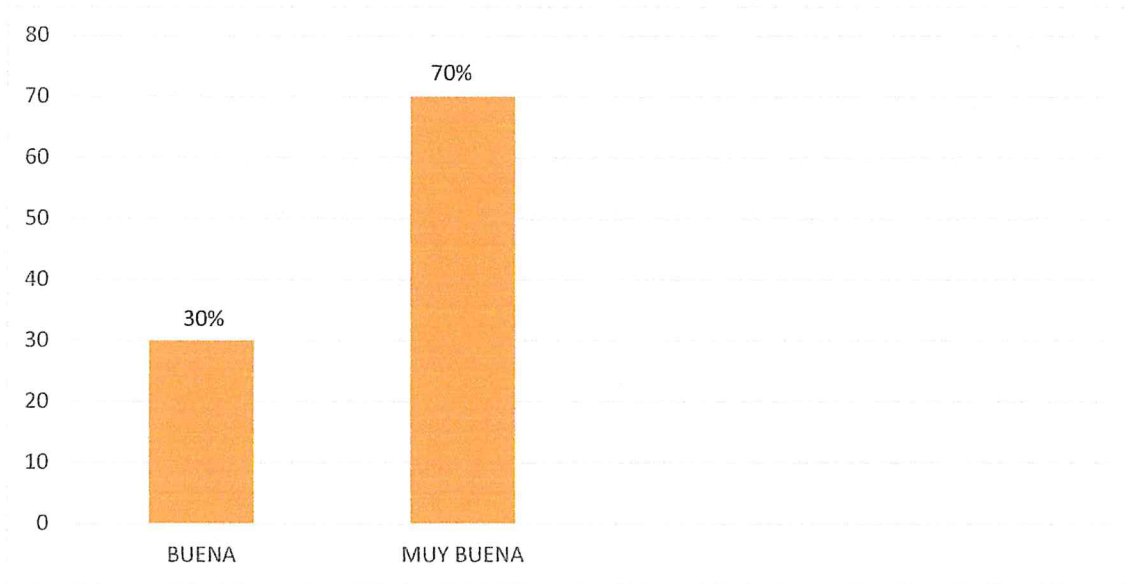
CRITERIO N° 03: DOMINIO DEL TEMA:



Los criterios propuestos para la capacitación han sido considerados entre buena y muy buena por los docentes participantes, así tenemos como resultado que, el 20% fue considerado buena, y el 80% Muy buena.



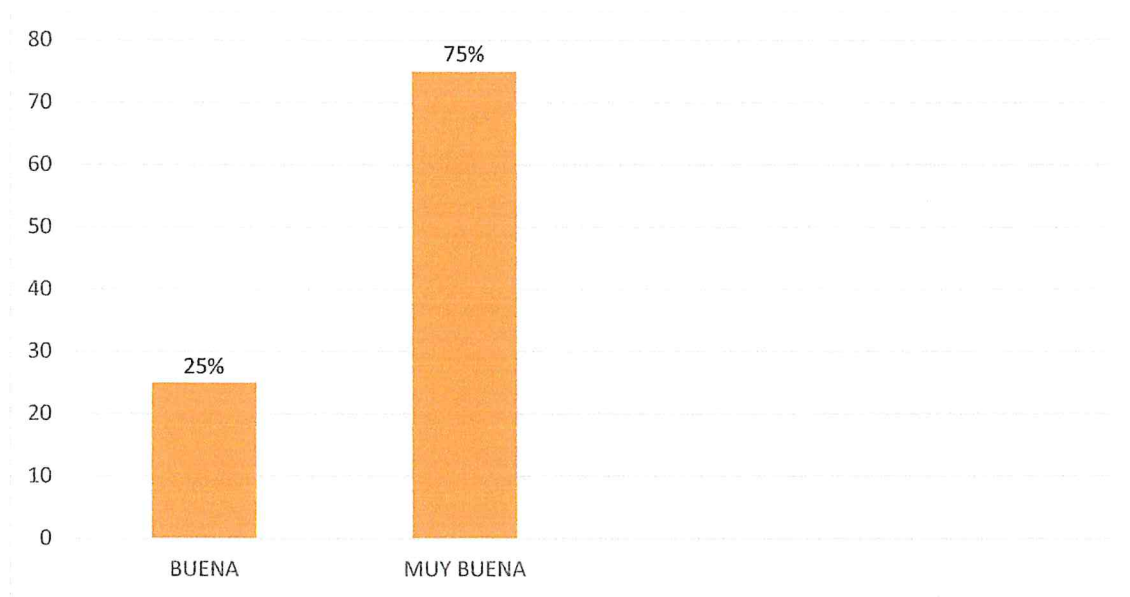
CRITERIO N° 04: CAPACIDAD DE CRITERIO ANALÍTICO



Los criterios propuestos para la capacitación han sido considerados entre buena y muy buena por los docentes participantes, así tenemos como resultado que, el 30% fue considerado buena, y el 70% Muy buena.

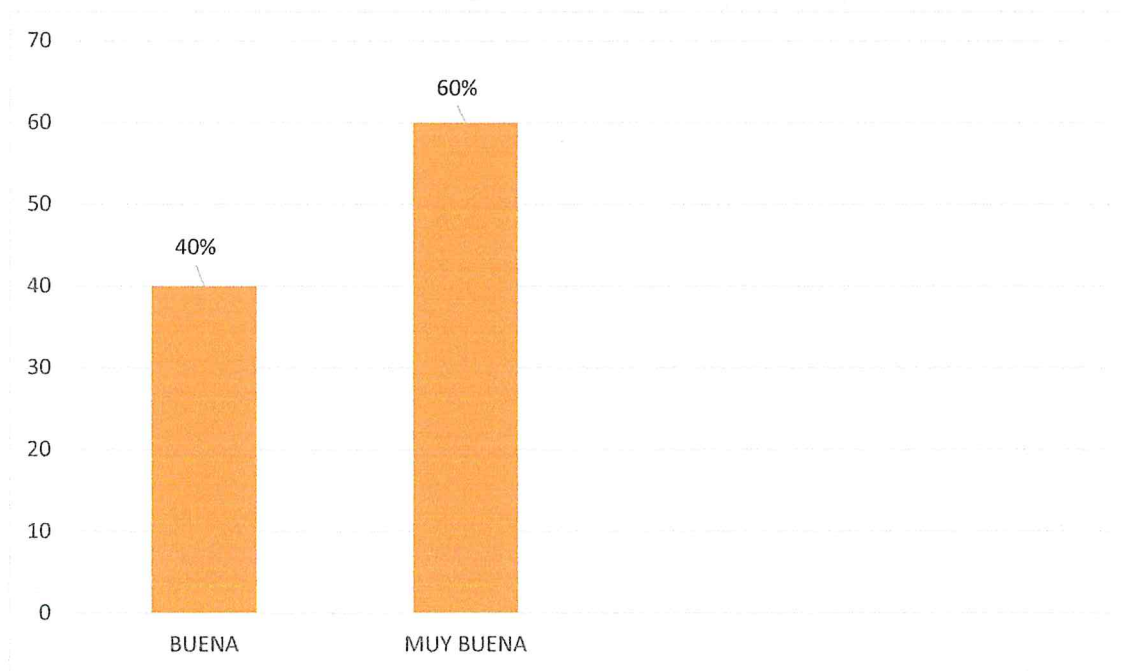


CRITERIO N° 05: PRESENTACIÓN Y DOMINIO DEL MATERIAL DIDÁCTICO



Los criterios propuestos para la capacitación han sido considerados entre buena y muy buena por los docentes participantes, así tenemos como resultado que, el 25% fue considerado buena, y el 75% Muy buena.

CRITERIO N° 06: ÓPTIMA COMUNICACIÓN VERBAL



Los criterios propuestos para la capacitación han sido considerados entre buena y muy buena por los docentes participantes, así tenemos como resultado que, el 40% fue considerado buena, y el 60% Muy buena.



VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 CONCLUSIONES

Con el desarrollo del curso de Capacitación denominado **“Liderazgo y Formación Docente”**, se concluye qué:

- ✚ Se ha brindado una sólida base de conocimientos a los docentes participantes de la Universidad Nacional de Frontera.
- ✚ El desarrollo del curso se ha dado con normalidad, cumpliéndose los objetivos propuestos en el plan de trabajo, y despertando gran interés entre los diversos asistentes.
- ✚ Es clave para impulsar la mejora continua, creando una cultura de aprendizaje, fomentando la reflexión, organizando talleres, y optimizando los procesos de enseñanza-aprendizaje, fortaleciendo así la comunidad educativa hacia objetivos comunes y un desarrollo profesional constante.
- ✚ El curso impacta positivamente en la motivación, el compromiso institucional y la capacidad de los docentes para asumir roles de guía y agentes de cambio en su institución.
- ✚ Los participantes desarrollan competencias personales, profesionales y sociales que favorecen la toma de decisiones, el trabajo colaborativo y la comunicación asertiva dentro de la comunidad educativa.

8.2 RECOMENDACIONES

- ✚ Siendo los docentes, el principal actor dentro del proceso formativo a través de las capacitaciones, se sugiere a las áreas académicas de la UNF (Vicepresidencia Académica, Coordinación de Facultad, Departamentos Académicos, Direcciones de Escuela, entre otras), mantener una comunicación constante entre sí, facilitando de esta manera la asistencia adecuada de los docentes a los eventos académicos planificados.
- ✚ Gestionar en forma celeridad y oportuna la aprobación administrativa y legal de los diferentes documentos, permitiendo que el desarrollo de los cursos de capacitación se dé adecuadamente, según la planificación formulada.





elaboración, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos educativos.

- ✚ Propuesta de acciones de mejora, basadas en la experiencia académica y administrativa, orientadas a optimizar los procesos de enseñanza, aprendizaje y gestión.
- ✚ Trabajo colaborativo y diálogo permanente, que favorecen la construcción de consensos y el fortalecimiento del clima organizacional.
- ✚ Compromiso con la mejora continua, participando en procesos de autoevaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad educativa.
- ✚ Responsabilidad y corresponsabilidad institucional, asumiendo las decisiones adoptadas y contribuyendo activamente a su implementación y seguimiento.

5.2.5.14. ¿Cómo los docentes pueden ser motor de innovación y mejora en la educación superior?:

Los docentes desempeñan un papel fundamental como agentes de cambio y motor de innovación en la educación superior, ya que, desde su práctica académica y su participación institucional, impulsan la mejora continua de los procesos de enseñanza, aprendizaje, investigación y gestión universitaria.

Su contribución a la innovación y mejora se manifiesta en los siguientes aspectos:

- ✚ Innovación pedagógica: Implementan metodologías activas y centradas en el estudiante, como el aprendizaje basado en problemas, proyectos, casos y el uso estratégico de tecnologías digitales, favoreciendo el desarrollo de competencias profesionales.
- ✚ Actualización y mejora curricular: Participan en la revisión y rediseño de planes de estudio, asegurando su pertinencia, flexibilidad y alineación con las demandas del entorno social y productivo.
- ✚ Investigación aplicada a la docencia: Generan conocimiento a partir de la investigación educativa y disciplinar, incorporando los resultados en la práctica pedagógica para mejorar la calidad del aprendizaje.
- ✚ Uso de tecnologías e innovación digital: Integran plataformas virtuales, recursos educativos digitales y herramientas de evaluación innovadoras que fortalecen los procesos académicos.
- ✚ Participación en procesos de aseguramiento de la calidad: Contribuyen activamente en la autoevaluación, acreditación y mejora continua, proponiendo acciones basadas en evidencias.
- ✚ Liderazgo académico y trabajo colaborativo: Promueven comunidades de aprendizaje docente, redes académicas y proyectos interdisciplinarios que fortalecen la innovación institucional.
- ✚ Vinculación con el entorno: Articulan la docencia con la investigación, la responsabilidad social universitaria y las necesidades del contexto, asegurando una formación pertinente y de impacto social.





5.2.5.15. El impacto del liderazgo docente en la formación de futuros profesionales:

El liderazgo docente tiene un impacto decisivo en la formación integral de los futuros profesionales, ya que influye no solo en la adquisición de conocimientos, sino también en el desarrollo de competencias, valores y actitudes necesarias para el desempeño ético y responsable en la sociedad y el ámbito laboral.

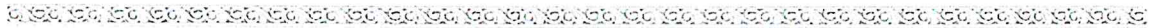
Este impacto se evidencia en los siguientes aspectos:

- ✚ Modelo de referencia profesional y ético: El docente líder actúa como ejemplo de compromiso, responsabilidad, pensamiento crítico y ética profesional, influyendo directamente en la conducta y aspiraciones de los estudiantes.
- ✚ Desarrollo de competencias profesionales: A través de estrategias pedagógicas innovadoras y orientadas a la práctica, el liderazgo docente favorece el desarrollo de habilidades técnicas, analíticas, comunicativas y de trabajo en equipo.
- ✚ Motivación y orientación académica: Un liderazgo positivo estimula la motivación, el interés por el aprendizaje continuo y la autonomía del estudiante, fortaleciendo su proyecto de vida profesional.
- ✚ Formación del pensamiento crítico y reflexivo: El docente líder promueve la capacidad de análisis, la toma de decisiones fundamentadas y la solución de problemas reales, competencias esenciales en el ejercicio profesional.
- ✚ Fomento de la responsabilidad social: Mediante su liderazgo, el docente integra valores de responsabilidad social, ciudadanía y compromiso con el desarrollo sostenible, preparando profesionales conscientes de su rol en la sociedad.
- ✚ Preparación para el cambio y la innovación: El liderazgo docente impulsa la adaptabilidad, la creatividad y la disposición al aprendizaje permanente, cualidades indispensables en contextos profesionales dinámicos y competitivos.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

RESOLUCIÓN DE VICEPRESIDENCIA ACADÉMICA N° 062-2025-UNF-VPAC

Sullana, 21 de noviembre de 2025.

VISTOS:

Informe N° 970-2025-UNF-PCO-OPP de fecha 06 de noviembre de 2025, Informe N° 3593-2025-UNF-PCO-OPP-UP de fecha 05 de noviembre de 2025, Oficio N° 2036-2025-UNF-VPAC/DGSA de fecha 30 de octubre de 2025, Informe N° 229-2025-UNF-VPAC/DGSA-UGA de fecha 29 de octubre de 2025; Resolución de Comisión Organizadora N° 310-2025- UNF/CO, de fecha 16 de abril de 2025,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, la Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico: Las Universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Que, mediante Ley N° 29568 del 26 de julio de 2010 se crea la Universidad Nacional de Frontera en el distrito y provincia de Sullana, departamento de Piura, con fines de fomentar el desarrollo sostenible de la Subregión Luciano Castillo Colonna, en armonía con la preservación del medio ambiente y el desarrollo económico sostenible; y, contribuir al crecimiento y desarrollo estratégico de la región fronteriza noroeste del país.

Que, el artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, establece que la autonomía, inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica los derechos de aprobar su propio estatuto y gobernarse de acuerdo con él, organizar su sistema académico, económico y administrativo.

Que, conforme a la RVM N° 244-2021-MINEDU que resuelve aprobar el Documento Normativo denominado "Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución", en su numeral 6.1.1, la Comisión Organizadora se encuentra integrada por un Presidente y dos Vicepresidentes, encargados de dirigir y ejecutar las políticas en los ámbitos académico y de investigación respectivamente; y en su numeral 6.1.4 Funciones de la Comisión Organizadora: Las funciones de la Comisión Organizadora son las siguientes:... (g) *Concordar y ratificar los planes de estudios y de trabajo propuestos por las unidades académicas.*

Que, mediante Resolución de Presidencia de Comisión Organizadora N° 198-2025-UNF/PCO, de fecha 13 de octubre de 2025, se resuelve la Formalización de la emisión de Resoluciones





UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Vicepresidenciales, el alcance de las Resoluciones Vicepresidenciales, la elevación de expedientes a la Comisión Organizadora, el procedimiento de elevación, el reconocimiento de la responsabilidad técnica y supervisión y ejecución.

Que, mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 916-2024-UNF/CO, de fecha 28 de octubre de 2024, se actualizó el Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional de Frontera (ROF-UNF), el cual establece en sus siguientes artículos lo siguiente:

Artículo 13°. Vicerrectorado Académico

El Vicerrectorado Académico es el órgano de dirección encargado de proponer y promover las políticas y normas académicas de formación integral; y, de organizar, programar, ejecutar y controlar el desarrollo de la actividad académica a través de los órganos de línea dependientes, en concordancia con las directivas impartidas por el Rector.

CAPÍTULO VI

06. DE LOS ÓRGANOS DE LÍNEA

Constituyen órganos de línea de la UNF los siguientes:

...()

06.7 Dirección de Gestión y Servicios Académicos

06.7.1 Unidad de Gestión Académica

Artículo 113° Unidad de Gestión Académica

La Unidad de Gestión Académica es la unidad de organización de la Dirección de Gestión y Servicios Académicos encargada de planificar, dirigir, coordinar y monitorear el desarrollo de la gestión académica de la Universidad.

Artículo 114° Funciones de la Unidad de Gestión Académica

114.4 Formular, proponer, coordinar y ejecutar el plan de capacitación docente de la universidad.

Que mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 310-2025- UNF/CO, de fecha 16 de abril de 2025, se resolvió aprobar el **Plan de Capacitación Docente de la UNF 2025** encargando la ejecución y operatividad a la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional de Frontera, dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera.

Que mediante Informe N° 229-2025-UNF-VPAC/DGSA-UGA de fecha 19 de octubre de 2025, la Jefa de la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional de Frontera solicita al Jefe de la Dirección de Gestión y Servicios Académicos la aprobación del **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente: "Liderazgo y Formación Docente"**, dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, en el marco de la ejecución del **Plan de Capacitación Docente de la UNF 2025**.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Que con Oficio N° 2036-2025-UNF-VPAC/DGSA de fecha 30 de octubre de 2025 el Jefe de la Dirección de Gestión y Servicios Académicos solicita a la Vicepresidencia Académica la aprobación del **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente** denominado: **"Liderazgo y Formación Docente"**, dirigido a los docentes de la Universidad Nacional de Frontera, en el marco de la ejecución del **Plan de Capacitación Docente de la UNF 2025**, con emisión de acto resolutivo correspondiente.

Que, mediante Informe N° 970-2025-UNF-PCO-OPP de fecha 06 de noviembre de 2025, la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° 3593-2025-UNF-PCO-OPP-UP de fecha 05 de noviembre de 2025, a través del cual se comunica la disponibilidad presupuestal para ejecutar el **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente** denominado: **"Liderazgo y Formación Docente"**, a través del Centro de Costos de la Unidad de Gestión Académica, por el monto de S/. 9,000.00

Que la aprobación del **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente** denominado: **"Liderazgo y Formación Docente"**, es viable y justificado, ya que tiene como finalidad fortalecer las competencias profesionales del personal docente de la Universidad Nacional de Frontera, mediante el desarrollo de habilidades de liderazgo pedagógico, gestión educativa y acompañamiento académico. Asimismo, busca promover prácticas docentes innovadoras y colaborativas que contribuyan al mejoramiento continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje y al fortalecimiento de la cultura institucional orientada a la calidad educativa. Haciendo hincapié que la aprobación de este Plan de Trabajo cuenta con el respaldo de los informes emitidos por la dirección y unidad competente, los cuales lo avalan técnica y académicamente.



Página | 3

Que, de conformidad al Artículo IV el Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, recoge como uno de los Principios del Procedimiento Administrativo, el Principio de Legalidad por el cual queda sentado que las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y la Resolución Viceministerial N° 064-2024-MINEDU.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"


SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – **APROBAR**, el **Plan de Trabajo del Curso de Capacitación Docente** denominado: "**Liderazgo y Formación Docente**", presentado por la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional de Frontera, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Nacional de Frontera, en coordinación con los responsables del citado plan, la ejecución, operatividad y seguimiento del plan aprobado en el artículo precedente.

ARTÍCULO TERCERO. - **NOTIFICAR** a través, de los mecanismos más adecuados y pertinentes, para conocimiento y fines correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE.


Universidad Nacional de Frontera
Dr. Sigifredo Alberto Burneo Sánchez
VICEPRESIDENTE ACADÉMICO DE LA
COMISIÓN ORGANIZADORA