

2022

Revisión Sistemática de Competencias de Liderazgo en Formación Inicial Docente [Systematic Review of Leadership Skills in Initial Teacher Training]

Maria M. Martinez-Mena

Follow this and additional works at: https://nsuworks.nova.edu/fse_etd



Part of the [Educational Leadership Commons](#)

Share Feedback About This Item

This Dissertation is brought to you by the Abraham S. Fischler College of Education at NSUWorks. It has been accepted for inclusion in Theses and Dissertations by an authorized administrator of NSUWorks. For more information, please contact nsuworks@nova.edu.

Revisión Sistemática de Competencias de Liderazgo en Formación Inicial Docente

por
María M. Martínez-Mena

Una Disertación Aplicada Sometida al
Abraham S. Fischler College of Education and School of Criminal Justice
en Cumplimiento Parcial de los Requisitos
Para el Grado de Doctor en Educación

Nova Southeastern University
2022

Página de Aprobación

Esta disertación aplicada fue presentada por María M. Martínez-Mena bajo la dirección de las personas que figuran a continuación. Se presentó a la Abraham S. Fischler College of Education and School of Criminal Justice y fue aprobada en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Doctor en Educación en Nova Southeastern University.

Erika Rivera Gutiérrez, EdD
Presidente del Comité

Alejandro Higuera, EdD
Miembro del Comité

Kimberly Durham, PsyD
Decana

Declaración de Obra Original

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Código de Conducta y Responsabilidad Académica como se describe en el Manual del Estudiante de Nova Southeastern University. Esta disertación aplicada representa mi trabajo original, excepto cuando he reconocido las ideas, las palabras, o material de otros autores.

Donde las ideas de otro autor se han presentado en esta disertación aplicada, he reconocido las ideas del autor citándolo en el estilo requerido.

Donde las palabras de otro autor se han presentado en esta disertación aplicada, he reconocido las palabras del autor mediante el uso correcto de las citas de referencia correspondientes en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor de acuerdo con las directrices necesarias al incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de estudio, grandes porciones de texto) en este manuscrito de disertación aplicada.

María M. Martínez-Mena

Nombre

01 de agosto de 2022

Fecha

Agradecimientos

A mis grandes maestros, mis padres. Efraín Martínez, quien me inculcó siempre dar el máximo como profesional y ser humano, papi siempre te extraño y estás en mis pensamientos. Dionisia Mena mujer que con su ejemplo nos enseñó a ir tras nuestros sueños. Mami te amo y gracias por estar con nosotros. A mis hermanos Carlos y Diomaris gracias por alentarme durante este camino, a Jenny y Eneyr gracias por su apoyo incondicional y por sus sacrificios para que pudiera culminar este doctorado. Para mi amiga Olga Martínez que con su apoyo incondicional fue un estímulo para el logro de esta meta. También me gustaría agradecer a los profesores que han influido mucho a lo largo de estos años para el logro del doctorado en educación, gracias por su apoyo y consejos. A mi presidenta de tesis, Dra. Erika Rivera, gracias por sus recomendaciones, entereza y constancia en dirigirme en este gran proyecto de vida que fue mi disertación. Sin usted no hubiera alcanzado esta meta. Al Dr. Alejandro Higuera, a la Dra. Nydia Cummings y a la Dra. Ana Zenteno, gracias por sus recomendaciones y por el tiempo que dedicaron a mi disertación.

A todos ustedes les dedico esta disertación.

Resumen

Revisión Sistemática de Competencias de Liderazgo en Formación Inicial Docente. María M. Martínez-Mena, 2022: Disertación Aplicada de Nova Southeastern University, Abraham S. Fischler College of Education and School of Criminal Justice. Palabras claves: leadership, pedagogical and/or educational leadership, leadership competencies, communication, emotional intelligence, teamwork

La presente investigación se enfocó en analizar el desarrollo de competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación mediante una revisión sistemática. El liderazgo es un factor importante en el éxito o el fracaso tanto individual, de grupo u organizacional. El desarrollo, formación y las competencias de liderazgo en la educación es un tema relevante el cual debe ser investigado. Siendo el rol de los docentes fundamental para los procesos formativos de los estudiantes se debe desarrollar las competencias de liderazgo en su formación inicial. Los procesos formativos incluyen tanto en el conocimiento que deben adquirir los estudiantes según el currículo, como el desarrollo habilidades que los ayude a crecer como individuos.

El problema de investigación se centró en la necesidad del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial del docente que le permita desempeñarse de manera integral en su vida profesional en el campo de la educación. El propósito fue analizar el desarrollo de competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación mediante una revisión sistemática.

Se utilizaron siete etapas según el Manual Cochrane (2011) para las revisiones sistemáticas: en la primera etapa se definió el tema de esta investigación, la segunda y tercera etapa correspondieron a la búsqueda y selección de los estudios, en la cuarta etapa se evaluaron los riesgos de sesgo utilizando los criterios de selección y exclusión, en la quinta fase se realizó el análisis de los datos utilizando los expertos de filtro; la sexta y séptima etapa fueron la presentación e interpretación de los resultados.

Se demostró con esta investigación que las competencias de liderazgo comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo son las más relevantes para la formación inicial docente. Además, se identificaron los beneficios de incluir el desarrollo de estas competencias desde la formación inicial. También se confirmó la contribución que tiene en el desempeño profesional el desarrollo de las competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo en la formación inicial de los egresados de educación.

Tabla de Contenidos

	Página
Capítulo 1: Introducción	1
Planteamiento del Problema	1
Rol del Investigador	7
Propósito del Estudio	7
Definición de Términos.....	8
Capítulo 2: Revisión de Literatura	9
Marco Teórico	10
Liderazgo.....	12
Liderazgo Pedagógico y/o Educativo	15
Competencias de Liderazgo	22
Preguntas de Investigación.....	36
Capítulo 3: Metodología.....	38
Introducción.....	38
Diseño del Estudio	39
Protocolo de la Investigación	40
Proceso de Búsqueda	41
Fuentes de Información.....	41
Selección de los Estudios	43
Criterios de Elegibilidad.....	44
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	45
Instrumentos	46
Capítulo 4: Resultados.....	49
Introducción.....	49
Búsqueda y Recuperación de los Estudios	50
Características de los Estudios.....	52
Descripción de la Muestra.....	55
Resultados Individuales de los Estudios	55
Resultados Relacionados con las Preguntas Investigación	56
Capítulo 5: Discusión	60
Introducción.....	60
Interpretación de los Resultados	61
Implicaciones de los Resultados	74
Limitaciones del Estudio.....	78
Recomendaciones para Futuros Estudios.....	79
Referencias.....	80

Apéndices

A	Carta de Invitación Experto Filtro	103
B	Listas de Verificación para Valorar y Seleccionar Fuentes	105
C	Matriz para la Organización de la Información	107
D	Matriz de Descripción para Valorar y Seleccionar Fuentes Primarias	109
E	Ficha de Contenido Resumen	111
F	Lista de Cotejo para Expertos de Filtro.....	113

Tablas

1	Tipos de Estudios.....	53
2	Tipos de Instrumentos Utilizados en los Estudios Validados.....	54
3	Resultados Individuales de los Estudios Consultados	117

Figura

	Diagrama de Flujo PRISMA 2009.....	115
--	------------------------------------	-----

Capítulo 1: Introducción

Planteamiento del Problema

El ambiente universitario es el escenario profesional y laboral donde el autor se ha desempeñado en los últimos años, en consecuencia, ha surgido la interrogante: ¿Se desarrollan competencias de liderazgo en la formación inicial docente en los grados de educación? Por eso, se procede a revisar en los catálogos de cuatro universidades de la Florida el contenido de los planes de estudios y descripción de los cursos de concentración y especialidad en las escuelas de educación. Estas universidades fueron: Ave. María University, Florida State University (FSU), Nova Southeastern University (NSU) y Daytona State College (DSC). Revisados éstos se encontró en las descripciones de los cursos sólo se enfoca en el desarrollo de conocimientos y/o competencias generales necesarias en el dominio de las destrezas relacionadas con los fundamentos y las especialidades en las universidades antes mencionada. Esto motiva ampliar la revisión de la literatura que valide el planteamiento del problema.

Para documentar la interrogante, se realizan entrevistas a personal docente de escuelas públicas y privada en: Annabel C. Perry, Condado de Broward; David C. Hinson Sr. Middle School, Condado de Volusia y Unidad Educativa Crecer (Pre-Kindergarten - 5to grado) en el Condado de Broward, todas en la Florida; esto permite conocer si durante la formación inicial de sus estudios en educación, tomaron cursos relacionados a desarrollar competencias de liderazgo. De sus contestaciones, se concluye que no tomaron cursos dirigidos al desarrollo de competencias de liderazgo. También indicaron que como maestros deben tomar cursos de educación continua en temas relacionados con el liderazgo.

El tema del desarrollo del liderazgo en la educación, formación y las competencias sobre el liderazgo han sido relevantes, esto se manifiesta en las diversas investigaciones realizadas sobre el tema, como: Álvarez-Botello et al. (2016) sostienen “desarrollar el liderazgo pedagógico en un proyecto de gestión de calidad exige tanto el deseo de ejercer dicho liderazgo como la posibilidad de llevarlo a cabo” (p. 55). Para Ramírez-García et al. (2018) “la adquisición de las competencias por parte de los futuros docentes, exige una transformación en la preparación del profesorado y del alumnado universitario...” (p. 263). A su vez Criollo (2018) sustenta que “la formación del docente es clave en el desempeño de su labor, las competencias con las que se profesionaliza implican que tenga las herramientas básicas indispensables para enfrentar la tarea de enseñar y aprender” (p.3).

También en publicaciones como Hackman y Johnson (2018) “los historiadores, filósofos y científicos sociales han intentado comprender y explicar el liderazgo durante siglos” (p. 2). Chiavenato (2017) indica que “han surgido diversas teorías o enfoques que demuestra lo complejo del tema” (p. 222). No obstante, siendo el liderazgo un tema que intriga a muchos, los investigadores se delimitan a la disciplina en que se desenvuelven.

Asimismo, Contreras et al. (2016) señalan el estudio del “liderazgo está hoy más vigente que nunca, las investigaciones respecto al tema siguen creciendo y de forma cada vez más interdisciplinaria” (p. 222). Estos autores mencionan la importancia que ha tenido el estudio del liderazgo para comprender los efectos que éste tiene en la gerencia, educación y en los individuos. Lo cual nos permite realizar una revisión de la literatura de artículos e investigaciones científicas relacionadas con los conceptos liderazgo,

liderazgo pedagógico y/o educativo, competencias de liderazgo en la formación inicial del docente.

El liderazgo es “transcendental para el bienestar y la subsistencia de un grupo, organización o sociedad” (Hollander, 2009, p. 7). Contribuyendo al logro de las metas de éstos. El liderazgo como herramienta de cambio permite verlo como el arte de liderar a las personas así lo define (Betancourt, 2017).

La investigación Características del Líder Efectivo de Acuerdo con Experiencias de Estudiantes Universitarios, se relaciona al liderazgo en organizaciones que evidencia “la importancia que han tenido los estudios sobre el liderazgo, es necesario fomentarlo tanto en las Instituciones de Educación Superior como en las escuelas” (Reyes et al., 2017, p. 14). Otra investigación realizada por Kumar y Fahimirad (2019) mencionan “la importancia de integrar programas que ayuden al desarrollo de habilidades de competencias personales y sociales en los estudiantes” (p. 77). Las investigaciones consultadas relacionadas a la educación muestran la importancia de incluir el liderazgo en la formación de los futuros maestros como lo exponen: Bauzá-Vázquez y Bello-Rodríguez (2016) quienes destacan “la determinación de las necesidades para el desarrollo del liderazgo educativo constituye una premisa en la elaboración de los programas de formación para desde ellas lograr una mejor dirección de este proceso” (p. 102).

Según Criollo (2018) “los docentes necesitan formación en: competencias en el área que enseña, competencias pedagógicas basadas en el cumplimiento de los estándares de aprendizaje, competencias culturales, formación continua y desarrollo profesional, liderazgo, compromiso ético y vocación” (p. 4). Las competencias son “conocimientos

específicos: saber, saber ser y saber hacer; los cuales son los indicadores del desempeño de los estudiantes, son las capacidades formadas en conocimientos, habilidades y destrezas; actitudes y valores” (Huerta et al., 2017, p. 89). El currículo es considerado “la base sobre las expectativas y las demandas esbozadas por la sociedad y las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes” (Chuquilin & Zagaceta, 2017, p. 115).

El proceso de construcción curricular “permite integrar los desempeños con competencias específicas, seguida de las unidades de competencias, los módulos formativos o asignaturas y los elementos de competencia o capacidades” (Huerta et al., 2017, p. 102). Los autores Iranzo-García et al. (2018) suscriben “la competencia de liderazgo se entiende como el desarrollo de funciones que permitan marcar direcciones y ser referencia, motivar e implicar” (p. 42).

Para Roca y Alonso (2017) “Uno de los requerimientos que deberían tener los estudiantes de educación en su formación inicial es el desarrollo de un apropiado liderazgo pedagógico”. Además, mencionan que se debe considerar la creación de programas que ayuden al desarrollo de estas competencias en los estudiantes de educación. Vargas (2018) recalca “el liderazgo debe ser considerado como un proceso dentro de la organización que contribuye a dinamizar, influenciar y apoyar a toda la comunidad involucrada para mejorar la capacidad interna de mejora, esto implica que el líder afecta y es afectado por sus seguidores” (p. 19).

También Roca et al. (2017) plantean “se deben incluir en el proceso de formación inicial el liderazgo de los estudiantes, ya que es pertinente para que puedan ser líderes pedagógicos durante la realización de toda su labor educativa” (p. 3-4). En otras palabras, “el liderazgo no es solo una competencia para los que dirigen una institución educativa,

es para todo el que esté involucrado en los procesos educativos, directores, coordinadores y docentes” (Sierra 2016, p. 122). El desarrollo del liderazgo en los futuros docentes permitiría que realicen una labor de líder eficaz y así convertirse en educadores que transmiten conocimientos, valores y a su vez en agentes motivadores de cambio.

Kendal y McDougall (2019) expresan la figura del docente continúa siendo imprescindible para la formación integral del individuo y en la construcción de sus relatos auto etnográficos (citados en Del Campo-Ponz et al., 2019, p. 425). Los cambios que se están dando en el Siglo XXI “(sociales, políticos, económicos y culturales) demandan por parte de la educación cambios en el perfil profesional del docente” (Criollo, 2018, p. 3). Realizar esta investigación sería importante para que los futuros docentes puedan identificar, conocer y desarrollar competencias de liderazgo antes de ingresar al mundo laboral.

Tópico

Esta investigación se desarrolla mediante un enfoque de revisión sistemática (RS) de la literatura para realizar una recopilación de información que permita evaluar, integrar y presentar resultados de diversos estudios confiables, con relación en competencias de liderazgo para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación.

Problema de Investigación

El problema de investigación de este estudio se centra en la necesidad del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial del docente que le permita desempeñarse de manera integral en su vida profesional en el campo de la educación. Es importante señalar que actualmente los grados de maestría y doctorado son

los que ofrecen cursos de liderazgo en los planes de estudios según los catálogos de las universidades: Ave. María University, Florida State University (FSU), Nova Southeastern University (NSU) y Daytona State College (DSC). Así como lo exponen Ritaco y Amores (2018) “las universidades necesitan desarrollar un énfasis mucho mayor en el desarrollo del liderazgo; uno que tenga en cuenta la necesidad de facilitar el desarrollo de la capacidad de liderazgo en todos los niveles y en el tiempo” (p. 103). A su vez dicen que la función principal del liderazgo pedagógico es transformar, ir haciendo ajustes y ejerciendo iniciativa para que todo funcione mejor y para que los alumnos aprendan y vayan sacando mejores resultados. Con el liderazgo educativo, “se coordina e integra como base del desarrollo y formación orientado hacia el desarrollo de la integralidad del futuro profesional” (Bauzá et al., 2016, p. 99). Vargas (2018) resalta “un profesor recién egresado de una facultad de educación cumple con los requisitos y estándares mínimos, esto no garantiza que el futuro docente adquiera las competencias necesarias que se incorporará al trabajo formal en un aula” (p. 24).

Antecedentes y Justificación

El liderazgo es considerado como una “habilidad que puede desarrollarse de diferente manera y situaciones” (Covey, 1990, p. 395). Sin perder la perspectiva sobre que las experiencias de vida que enfrente cada persona influye en el desarrollo de su liderazgo. Según Senge (2010) “hoy se enfatiza la necesidad de capacidad de liderazgo en todos los ámbitos del actuar social (político, civil, empresarial) y en todos los niveles y estamentos de las organizaciones” (p. 488). Por tanto, los efectos transformadores que tiene la labor docente en los estudiantes son trascendentales debido a que ellos serán los futuros profesionales y serán los arquitectos de la sociedad del mañana. Los docentes

tienen un rol importante, “son los gestores de normas morales y comportamientos éticos por lo que deben tomar conciencia de esto” (Criollo, 2018, p. 9).

Audiencia

Los participantes serán estudiantes activos, directores de currículo y docentes del programa de educación; apoyados por los programas de estudio las especialidades y por la descripción de cursos incluidos en los catálogos institucionales. Los estudiantes del programa serán la audiencia a beneficiarse al realizar una revisión curricular del programa de educación para actualizarlos y/o permitir la creación de modelos educativos de vanguardia de acuerdo a las exigencias educativas del Siglo XXI.

Rol del Investigador

Siendo esta investigación una revisión sistemática de literatura, el rol del investigador es determinar cuáles competencias de liderazgo son las más relevantes para la efectividad en el desempeño de los futuros docentes, a través de identificar, analizar y evaluar que competencias de liderazgo están presentes en la formación inicial docente y señalar los beneficios al incluir cursos que desarrollen competencias de liderazgo en ellos.

Propósito del Estudio

El propósito planteado en este estudio es analizar el desarrollo de competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación mediante una revisión sistemática.

Definición de Términos

Liderazgo

El liderazgo “implica la influencia a inducir a otras personas a cambiar de manera voluntaria el conjunto de preferencias que tiene de acuerdo con un conjunto de tareas o proyectos comunes” (Bolívar, 2017, p. 21).

Liderazgo Pedagógico y/o Educativo

“Es el arte que tiene el directivo de influir en los docentes, para que de manera voluntaria se esfuercen de manera entusiasta en el logro de las mejoras de aprendizaje de los estudiantes” (Moya, 2018, p. 22).

Competencias de Liderazgo

“Perfil o las competencias que debe tener un docente desde su formación inicial y poder contribuir a que las universidades reconsideren su rol en la formación de los docentes profesionales que ofrece a la sociedad actual” (Criollo, 2018, p.2).

Pensamiento Sistémico

Es un “marco conceptual que aspira a facilitar la comprensión y resolución de patrones, a partir de conceptos comunes en diversas disciplinas, para aclarar los patrones completos y ayudarnos a ver cómo cambiarlos de manera efectiva” (Senge 2010, p. 7).

Capítulo 2: Revisión de Literatura

La presente investigación se centra en analizar el desarrollo de competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación, con base en la revisión de los catálogos de cuatro universidades de la Florida (Ave. María University, Florida State University (FSU), Nova Southeastern University (NSU) y Daytona State College (DSC)) en el contenido de sus planes de estudios y descripción de los cursos de concentración y especialidad en sus escuelas de educación.

Una vez revisada esta información se encontró en las descripciones de los cursos sólo se enfocan en el desarrollo de conocimientos y/o competencias generales necesarias para el dominio de las destrezas relacionadas con los fundamentos y especialidades en las universidades antes mencionadas. Actualmente estas universidades sólo ofrecen cursos de liderazgo en los currículos de los grados de maestría y doctorado. En consecuencia, el problema de investigación se centra en la necesidad del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial del docente que le permitan desempeñarse de manera integral en su vida profesional en el campo de la educación. Por lo anterior, se llevará a cabo una investigación que se enfoca en analizar el desarrollo de competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación mediante una revisión sistemática.

Para Hernández et al. (2016) la revisión de literatura se trata de seleccionar investigaciones y/o textos que estén vinculados con el planteamiento del problema y el propósito de la investigación. Para esto se requiere hacer una selección de la literatura más relevante y reciente que se relacionen con éstos. Para la revisión de la literatura se realizará una búsqueda de artículos, libros e investigaciones vinculados a los conceptos

liderazgo, liderazgo pedagógico y/o educativo y competencias de liderazgo. En este capítulo se presenta una revisión utilizando como marco teórico el pensamiento sistémico, además de las preguntas de investigación.

Marco Teórico

Para efectos de esta investigación cuya metodología seleccionada se enfoca en una revisión sistemática (RS), se utilizará como marco teórico el pensamiento sistémico para investigar la vinculación entre liderazgo, liderazgo pedagógico y/o educativo y competencias de liderazgo específicamente en la formación inicial docente. Para Osorio (2017) el pensamiento sistémico consiste en acercarse a la realidad considerando todos los elementos, relaciones y el entorno en que se encuentren las organizaciones. El pensamiento sistémico según, León et al. (2019) es integrador, tanto en las situaciones que surjan dentro de la organización como en la solución de éstas. También exponen que no se trata de centrarse en cada individuo o grupos de individuos que componen un departamento dentro de una organización, más bien en unificar a todos dentro de ésta.

Valdivia (2019) declara a través del pensamiento sistémico se crean estrategias para lograr que todas las partes involucradas mejoren su funcionamiento y trabajen en conjunto para el logro de los objetivos en común. Éste busca desarrollar, lograr y optimizar cada componente de la organización, pero teniendo como prioridad el logro de los objetivos. Por su parte, Hernández y Paredes (2018) manifiestan los sistemas en las organizaciones están interconectados, por lo tanto, cuando se interfiere con una de las partes tiene consecuencia en todas las demás. Esto se puede evitar a través del pensamiento sistémico.

A su vez, Muñoz (2017) expone el pensamiento sistémico contribuye a optimizar los procesos, promueve la participación de todos los integrantes de la organización para el cumplimiento de las metas organizacionales. También menciona, el uso de éste facilitaría entender los procesos internos y su efecto en el ambiente laboral. En ese sentido, las instituciones educativas son organizaciones que por su complejidad deberían utilizar el pensamiento sistémico.

En el ámbito educativo el pensamiento sistémico de acuerdo con Hernández (2016) puede ser la base de comprender y analizar situaciones involucrando distintas dimensiones, pero a su vez reconocer la relación entre ellas, de esta manera, poder proyectar escenarios futuros. Miraval (2016) señala a través del pensamiento sistémico se promueve que los estudiantes tengan una participación crítica y reflexiva que los ayuden a realizar análisis críticos y busquen soluciones de las situaciones que se le presenten tanto académicamente como en su futuro profesional. De acuerdo con Castro y Guzmán (2021) el pensamiento sistémico se utiliza para combatir problemas complejos como los que tienen las organizaciones educativas y permite desarrollar herramientas que ayuden a mejorar la productividad.

Derivado de que mediante el pensamiento sistémico se puede llegar a comprender las relaciones que existen entre las partes involucradas. Giraldo (2016) describe a través del pensamiento sistémico se puede conocer y comprender los vínculos que existen entre las partes implicadas (maestros, administradores y la comunidad escolar). Este conocimiento beneficiará a todas las partes para el logro de los objetivos académicos.

Asimismo, Berkowitz et al. (2017) señalan por medio del pensamiento sistémico se logra identificar y comprender los desafíos que surgen en la comunidad escolar ya sea en la sala de clase, la escuela o la comunidad. Además, permite involucrar a todos los miembros de la comunidad escolar para establecer las prioridades tomando en consideración todos los elementos para la ejecución de planes de acción que promuevan el mejoramiento académico. A través del pensamiento sistémico se buscarán los vínculos entre el desarrollo de los conceptos liderazgo, liderazgo pedagógico y/o educativo, competencias de liderazgo en la formación inicial docente.

Liderazgo

Un factor importante en el éxito o el fracaso tanto individual, de grupo u organizacional es el liderazgo. El liderazgo según Jordán y Garay (2014) es un tema que compete tanto a los altos ejecutivos de una organización, los gobernantes de una nación y a todos los miembros de la sociedad. Igualmente, Covey (1990) expone las personas con liderazgo pueden ejercer una valiosa influencia con sus palabras y ejemplo. También manifiesta el comprender la naturaleza del líder y los seguidores permitirá entender la esencia del liderazgo.

La influencia del liderazgo puede llegar a transformar la conducta y sentimientos de los seguidores al igual que la del líder. Cada día las personas se enfrentan a situaciones que requieren habilidades de liderazgo, al respecto Jordán et al. (2014) plantea las personas son sujetos sociales que pertenecen a grupos en organizaciones profesionales, cívicas, entre otros, en donde interactúan con otras personas. De ahí que, la naturaleza del liderazgo es influir en otros, lograr que los seguidores modifiquen o cambien su comportamiento.

Para Nahavandi (2015) el líder transforma la manera de actuar y pensar sobre sí mismo y los demás. Así mismo Hesselbein y Goldsmith (2006) expone un liderazgo efectivo es el compromiso que tiene el individuo hacia sí mismo y hacia los demás. Este compromiso el líder lo transfiere a sus seguidores con su modelaje. Además, Hackman (2018) alude es importante que tanto líderes y seguidores trabajen juntos para el logro de los objetivos compartidos. Para Codina (2017) el liderazgo es esencial para el manejo de los cambios organizacionales, los cambios rompen con patrones tanto de comportamiento y nueva manera de ver y hacer las cosas. Según, Chiavenato (2017) afirma la gran cantidad de investigaciones y/o teorías que han surgido sobre el tema demuestra la importancia del liderazgo. Asimismo, Contreras et al. (2016) expone las investigaciones relacionadas al liderazgo son más cada día y de manera interdisciplinaria.

Bonet-Gascot (2019) menciona muchos individuos en posiciones de liderazgo tienen limitaciones de comunicación, de dirigir, negociar, planear, organizar y de ser estratégicos. Es por esto, que la importancia de desarrollar el liderazgo en las personas en diversas posiciones les permita adquirir estas destrezas para que puedan ejercer un liderazgo exitoso. Además, el liderazgo es un tema transcendental e influye en áreas tanto personales como organizacionales.

Para Kezar y Holcombe (2017), los líderes enfrentan más desafíos que nunca para implementar cambios tanto en lo social, político y económico. A su vez Hernández (2018) establece el líder debe comprender los aspectos de control y procesos para poder implementar cambios que ayuden a mejorar la gestión y logro las metas a corto y largo plazo. En ese aspecto Hernández (2018) alude:

Es necesario que los líderes definan rutas estratégicas claras que desarrollen competencias y habilidades para ejercer un liderazgo real desde el ejemplo, desarrollen equipos de trabajo, cuenten con metodologías prácticas para planear, ejecutar y dar seguimiento tanto en lo estratégico como en lo operacional (p. 124).

Para poder adaptarse a los constantes cambios es necesario tener las herramientas para lograr que este liderazgo sea efectivo. Las instituciones educativas son organizaciones que tienen necesidad de un personal que ejerza un liderazgo efectivo. El liderazgo en la educación influye grandemente en el aprovechamiento académico.

Day et al. (2016) expresan el liderazgo efectivo influye en el desempeño tanto de los miembros de la organización como en la instrucción en el salón de clases. También los líderes exitosos promueven valores, amor por el aprendizaje y fomentan la responsabilidad social los cuales influyen también en el aprendizaje. Por tanto, para Codina (2017) los líderes son diseñadores, guías y maestros.

Por consiguiente, los docentes deben ser líderes que tengan compromiso y proyección hacia la transformación de sus estudiantes en lo académico y como ciudadanos. Briones et al. (2018) exponen en la actualidad se ha comprobado que el liderazgo se desarrolla a través de habilidades que se adquieren con el aprendizaje. Igualmente, éste es una estrategia competitiva, incrementa la eficacia y eficiencia en el logro de la misión y las metas de la institución.

De acuerdo con Kezar et al. (2017), el liderazgo es un factor clave para las organizaciones educativas que están en la disposición de aprender, innovar, desempeñarse y adaptarse a los desafíos. Los estudios realizados por Day et al. (2016) en los años 2011 y 2014, revelaron las interconexiones entre las estrategias y acciones de

liderazgo modelaron los procesos en las escuelas mejorando las condiciones escolares que redundaron en el aprovechamiento escolar. Al respecto Woya (2018) plantea:

Un plan de estudio de buena calidad no solo prescribe lo que se debe enseñar y aprender en las diversas materias, sino que también incluye el esfuerzo de las instituciones para ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades y competencias que se alineen con las demandas de los empleadores, del entorno y con su propia misión institucional (p. 5).

Por tanto, las instituciones que ofrecen la preparación en educación deben tomar en consideración la inclusión del liderazgo en sus currículos; el desarrollo de esta competencia ayudará a los futuros docentes en la eficacia de los procesos formativos lo cual redundará en el aprovechamiento académico y el logro de las metas de la institución. Así lo afirman Bradley et al. (2017), para quienes las universidades necesitan desarrollar con énfasis la enseñanza del liderazgo de manera que los futuros docentes desarrollen esta destreza. El liderazgo es transcendental para desarrollarlo a nivel pedagógico y/o educativo, siendo imprescindible para los procesos formativos y administrativos de las instituciones educativas.

Liderazgo Pedagógico y/o Educativo

La tarea educativa siempre ha llevado implícita la función del liderazgo. Amador (2017) expone el liderazgo educativo pone énfasis en los procesos formativos de los estudiantes y también en cumplir con las funciones administrativas en las instituciones educativas. Los procesos formativos incluyen tanto en el conocimiento que deben adquirir los estudiantes según el currículo, como el desarrollo habilidades que los ayude a crecer como individuos.

Bolívar (2017) establece la influencia del liderazgo en la educación debe estar distribuido entre todos los miembros de la institución educativa. Para García-Arauz (2016) el liderazgo en la educación tiene un trasfondo ético que ha rodeado siempre a los encargados del proceso enseñanza-aprendizaje, siendo la enseñanza una actividad, en donde los docentes influyen en sus estudiantes. De igual manera en su investigación, Tria (2020) señala el líder educativo se encamina al logro de las metas a corto y largo plazo, es eficiente y eficaz en la solución de conflictos.

Duarte et al. (2018) expone las investigaciones que demuestran la importancia del desarrollo del personal docente y el liderazgo en los procesos formativos al interior de las organizaciones han aumentado en los últimos años. Actualmente se reconoce que el rol del docente es esencial dentro del proceso formativo de los alumnos. En ese aspecto Araya-Pizarro y Espinoza (2020) aseguran es un proceso interactivo entre el docente y los alumnos el cual produce cambios en lo cognitivo y emocional.

El líder pedagógico y/o educativo, expresa Bauzá et al. (2016) es básicamente el docente que domina las funciones de su trabajo y su interés como profesional en mejorar la enseñanza. También señalan que están abiertos al cambio en su centro de trabajo para el logro de las metas institucionales. Por consiguiente, la función del docente según, Dimas-Rangel et al. (2016) es dentro y fuera del salón de clase, promueve el aprendizaje y la tolerancia con los demás.

El artículo *The Teacher Leadership Competencies en español Competencias del Maestro Líder* (2018), del National Education Association, National Board for Professional Teaching Standards, and the Center for Teaching Quality expone el liderazgo docente ya no es opcional, tanto las investigaciones realizadas como las

prácticas demuestran la importancia en el aprendizaje, la retención y la cultura escolar. Además, ha influenciado en la elaboración de políticas educativas sólidas y asociaciones de maestros productivas e innovadoras. Al respecto, Fisher (2019) destaca en los últimos años la neurociencia ha realizado investigaciones sobre el tema, en donde se pueden conocer aspectos significativos sobre el liderazgo y su contribución en la educación.

Asimismo, Jacques et al. (2016) mencionan que el liderazgo pedagógico y/o educativo está recibiendo mayor atención como una herramienta potencial para mejorar la instrucción, el reclutamiento y retención de los maestros. Los docentes recién graduados que posean las competencias de liderazgo pedagógico y/o educativo son esenciales para el progreso académico y el logro de metas institucionales. Bernal e Ibarrola (2015) consideran al docente un líder dentro y fuera del salón de clases porque promueve el aprendizaje y contribuye a que la organización esté al servicio de la instrucción.

A su vez García-Arauz (2016) sostiene el docente siempre ha sido un líder en la formación de sus estudiantes. Pero, en muchas ocasiones este liderazgo no es eficaz. Para que el docente pueda ejercer un liderazgo eficaz con sus estudiantes, sustentan Gambarini y Cruz (2019) debe desarrollar habilidades interpersonales que le permitan establecer una comunicación efectiva.

Nahavandi (2015) menciona el docente debe desarrollar y dominar la competencia de liderazgo pedagógico y/o educativo para mejorar la enseñanza. El desarrollo y dominio de esta competencia brindará las herramientas para realizar una labor educativa efectiva. Asimismo, Criollo (2018) plantea los docentes deben ver el liderazgo pedagógico y/o educativo como una habilidad para dirigir a sus estudiantes y para la toma

de decisiones correctas que los ayude a inspirarse y así alcanzar el logro de metas en común que es el aprendizaje.

La función principal del liderazgo pedagógico y/o educativo, según Ritaco et al. (2018) es transformar ejerciendo una iniciativa para lograr que el aprendizaje sea efectivo, autoevaluarse para permitir realizar los ajustes necesarios para que el proceso de enseñanza aprendizaje se de en el ambiente propicio para que los estudiantes aprendan. Así mismo, Bolívar (2017) resalta se debe demandar el establecimiento de escuelas como comunidades de aprendizaje. Igualmente se refiere al liderazgo pedagógico y/o educativo como la brújula para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Según Álvarez et al. (2016), el liderazgo pedagógico y/o educativo promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones, responsabilidad hacia la enseñanza y el logro de las metas. Un aspecto central del liderazgo pedagógico y/o educativo según Contreras (2016) es crear las condiciones que fomenten el aprendizaje y progreso escolar. Poekert et al. (2016) mencionan un líder docente se puede definir como la adopción de una postura de liderazgo para guiar la colaboración y el aprendizaje.

Del mismo modo indica Poekert et al. (2016), que el docente a través del liderazgo pedagógico y/o educativo utiliza prácticas efectivas que influencia tanto a los alumnos como a la comunidad escolar para impactar el desempeño académico. Bradley et al. (2017) declaran la Universidad Wollongong de Australia desarrolló un programa para la preparación temprana de líderes que revelan los beneficios potenciales de capacitación formal en liderazgo. Asimismo, The National Education Association (NEA) en su artículo Teacher Leader Model Standars en español, Estándares del Modelo de Líder Docente (2020) indica:

El liderazgo docente es una estrategia potencialmente poderosa para promover prácticas de enseñanza colaborativas y efectivas en las escuelas que conducen a un mayor rendimiento estudiantil, una mejor toma de decisiones a nivel escolar y distrital, y crean una profesión docente dinámica para el siglo XXI. Estos estándares están diseñados para fomentar la discusión profesional sobre lo que constituye las competencias de los líderes docentes y cómo este liderazgo puede trabajar en conjunto con los roles del liderazgo administrativo para apoyar la enseñanza y promover el aprendizaje. Los mismos definen cómo se puede distinguir el liderazgo docente de los roles de liderazgo administrativo, pero funcionan en conjunto con ellos (p. 3 y 8).

A su vez, Tonos (2020) resalta el desempeño efectivo y eficiente de los líderes educativos como una herramienta esencial en la educación. La influencia del liderazgo pedagógico y/o educativo, manifiestan Rodríguez y Gairín (2017) está centrado en la calidad y efectividad del aprendizaje. Poekert et al. (2016) destacan que a través del liderazgo docente se puede mantener la calidad educativa y la mejora continua de los docentes.

A través de los roles de liderazgo pedagógico y/o educativo plantea Jacques, et al. (2016) los docentes pueden participar en colaboraciones o trabajo en equipo que los conduzca a la autorreflexión y la mejora continua. La influencia del liderazgo, para Rodríguez y Gairín (2017) está centrada en la calidad y eficacia del aprendizaje y la forma en que éste influye en el conocimiento. Asimismo, las habilidades de los maestros en el salón de clases aumentan el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Los líderes docentes “ejercen su influencia a través de medios formales e informales y brindan la conveniencia de trabajar con sus colegas para construir relaciones” (Poekert et al., 2016, p. 311). Además, Aparicio y Fraile (2017) sustentan el liderazgo del docente se evidencia en la capacidad para motivar a sus estudiantes y generar un clima de confianza, cooperación y equilibrio emocional en el salón de clases. Jacques et al. (2016) asegura los líderes docentes desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de escuelas de alto funcionamiento que puedan mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Los líderes educativos, afirma Tonos (2020) deben crear una cultura de aprendizaje mediante prácticas efectivas para que los estudiantes aprendan y el maestro se visualice como un aprendiz en toda su carrera profesional. Conforme el docente adquiera experiencia profesional tiene el potencial de desarrollarse como líder. Por su parte Hunzicker (2019) recalca sin una definición clara del liderazgo tanto maestros como administradores no podrán reconocer cuando el liderazgo docente se manifieste.

No todos los maestros se ven a sí mismos como líderes. Algunos asumen que solo algunos pueden ser líderes, o creen que deben ser elegidos para ser líderes por alguien con autoridad. Killion et al. (2016) mencionan que esto ocurre por las percepciones que tienen los maestros sobre el liderazgo, su identidad como maestros y las estructuras del sistema educativo. También Marentic (2018) sostiene las escuelas deben fomentar el desarrollo del liderazgo, este brinda oportunidades de aprendizaje.

Convertirse en un líder docente se define como “la adopción de una postura de liderazgo para guiar la colaboración aprendizaje profesional y defensa de sí mismos y de los demás” (Poekert et al., 2016, p. 319). En ese aspecto Tonos (2020) afirma los

docentes necesitan desarrollar competencias relacionadas con el liderazgo educativo a través de los programas durante su formación inicial. Según Bradley et al. (2017), la enseñanza no debe basarse en el aspecto técnico de enseñar una carrera que no promueve el desarrollo intelectual ni el liderazgo de los estudiantes.

De igual manera, Gajardo y Ulloa (2016) exponen las prácticas de liderazgo en el aprendizaje deben ser explícitas y que esta relación entre el liderazgo y el aprendizaje sea una meta que la compartan todos los miembros de la comunidad escolar. Para Criollo (2018), la formación del docente es clave para el desempeño de sus funciones, por lo que las competencias que desarrollen son las herramientas indispensables para enfrentar la tarea de educar. De acuerdo con Duarte et al. (2018), el desarrollo del liderazgo en los docentes desde su formación les permitirá conocer las competencias que necesitarán al momento de incorporarse al mundo laboral, llevándolos a una reflexión significativa sobre los mismos.

También Reyes et al. (2017) expresan es fundamental promover un liderazgo que permita crear profesionales en la educación para que puedan desempeñarse como excelentes líderes. Desde esta perspectiva Sierra (2016) expone se deben buscar nuevas alternativas para la formación de los docentes que los ayude en su desarrollo personal y profesional. Para Tonos (2020) es imperioso la inclusión del liderazgo pedagógico y/o educativo en los programas para la preparación de los docentes para que tengan un currículo de acuerdo con las demandas del entorno local e internacional.

La inclusión del liderazgo en los programas de educación es importante para que los estudiantes puedan desarrollar estas competencias, las cuales necesitarán tanto en el ámbito personal como en lo laboral. Destaca Roca et al. (2017), que el desarrollo

adecuado del liderazgo pedagógico y/o educativo debe darse durante la formación inicial de los estudiantes en la carrera de educación para que se lleve a cabo un adecuado proceso educativo en la praxis.

Competencias de Liderazgo

Las competencias “significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación” (Espinoza & Campuzano, 2019, p. 255). Así mismo, Martínez-Izaguirre et al. (2018) destacan la necesidad de revisar y reflexionar sobre las competencias que los docentes deben poseer para mejorar en su área laboral y puedan cumplir con las exigencias de la sociedad del conocimiento. Por tanto, el desarrollo de las competencias de liderazgo capacitará los futuros docentes para ejercer con excelencia su labor magisterial.

Según Hoffman (2018), los líderes deben poseer las competencias y habilidades necesarias para ser agentes de cambio en la comunidad escolar. Es por tanto importante el desarrollo de las competencias de liderazgo en la formación del docente. Por su parte Contreras (2016) afirma la formación de los docentes como el liderazgo escolar son esenciales para la educación en países en desarrollo, que tienen como desafío elevar sus niveles educativos. Por consiguiente, el liderazgo como competencia debe enseñarse a los docentes en formación.

Asimismo, Martínez-Izaguirre et al. (2017) señalan la necesidad de revisar y reflexionar sobre las competencias que los docentes deben poseer para mejorar en su área laboral y puedan cumplir con las exigencias de la sociedad del conocimiento. Según

Contreras (2016), la formación y el desarrollo profesional del docente son componentes claves para mejorar la calidad escolar.

Cuando las instituciones educativas impulsan habilidades de liderazgo “con ética, empatía y compasión dentro de la filosofía de aprendizaje los estudiantes tienen mejor oportunidad de estar preparados para asumir roles de liderazgo deseables, no solo en su propio aprendizaje sino también en su vida actual y futura” (Gialamas et al., 2020, p. 56). Como destacan Ramírez-García et al. (2018), los planes de estudios en la carrera de educación se han diseñado tomando un modelo basado en competencias que los estudiantes deben dominar basado en el currículo. Estas competencias son basadas en el desarrollo de destrezas pedagógicas.

Martínez-Izaguirre et al. (2018) exponen que se debe replantear el objetivo de las competencias e implantar un nuevo enfoque basado en competencias que permita a los futuros docentes desenvolverse en una sociedad cambiante. Criollo (2018) alude los docentes tienen formación en cinco competencias: del área que enseñan, pedagógicas, culturales, formación continua. Las instituciones educativas deben crear currículos que integren las competencias de liderazgo.

Por su parte, Gialamas et al. (2020) apoyan la integración del liderazgo en los currículos, por que formarán a los futuros líderes dándoles la oportunidad de exponerlos a problemas actuales contribuyendo a que tengan conciencia de sí mismos y socialmente. Sierra (2016) sustenta se deben buscar nuevas alternativas de formación de los futuros docentes; el liderazgo educativo exige cualidades como proyección, valores, que los ayudará tanto en su vida personal, su papel en la sociedad y en el campo laboral. Álvarez-Botello et al. (2016) destacan las instituciones educativas deben adaptarse a las

exigencias de los cambios políticos, económicos y sociales que tienen directa e indirectamente impacto en la educación.

En la literatura consultada hasta el momento no se ha identificado un consenso sobre que competencias de liderazgo deben desarrollarse en líderes educativos. Por un lado, Espinoza et al. (2019) señalan las competencias a desarrollarse son comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el compromiso ético. Por otro lado, el artículo *Teacher Leadership Skills Framework* en español *Marco de Habilidades de Liderazgo Docente* (2018) del Center for Strengthening the Teaching Profession (CSTP) indica “las habilidades que los líderes docentes necesitan desarrollar para ser efectivos en varios roles son: comunicación, colaboración, conocimiento de contenido y pedagogía, pensamiento sistémico, equidad” (p. 1-13).

Con base en el problema y propósito del estudio se seleccionan las siguientes competencias: Comunicación, los docentes necesitan tener habilidades interpersonales que permitan establecer una comunicación efectiva tanto con los estudiantes, administradores y la comunidad escolar. A través de la inteligencia emocional los docentes pueden aprender a tener control de sus emociones ante sus pares y estudiantes, además pueden enfrentar mejor los conflictos. El trabajo en equipo promueve en los docentes el desarrollo de habilidades sociales y cooperación entre sus pares, estudiantes y la comunidad escolar.

Comunicación

Para Chiavenato (2017), las organizaciones funcionan como un sistema de cooperación y es a través de la comunicación que las personas interactúan para alcanzar las metas en común. También señala, que es vital e indispensable para el comportamiento

de las organizaciones, los grupos y las personas. Según Lussier (2016), la comunicación consiste en la transmisión de información. Indica los líderes utilizan la comunicación para influir sobre los demás por lo que necesitan tener buenas habilidades en esta área.

Las instituciones educativas son organizaciones en las cuales la interacción a través de la comunicación debe llevarse a cabo para el logro de los objetivos en el proceso enseñanza-aprendizaje. Afirma Culebro (2017), la comunicación, colaboración, habilidades, destrezas, estrategias y procedimientos son necesarios en el proceso enseñanza-aprendizaje para tener una educación de calidad. A su vez, Hackman et al. (2018) destacan la comunicación es constante, dinámica y cambia constantemente.

Contreras et al. (2016) sostienen la comunicación es una de las habilidades más importante que debe poseer un líder para poder llevar a cabo su labor eficientemente y alcanzar que los procesos organizacionales sean efectivos para el logro de las metas. En consecuencia, los docentes como líderes deben tener desarrollada esta competencia. Para que el docente pueda ejercer un liderazgo eficaz con sus estudiantes, sustentan Gambarini et al. (2019) que debe desarrollar habilidades interpersonales que le permitan establecer una comunicación efectiva.

Los canales de comunicación ayudan a transmitir el mensaje desde el emisor (transmite el mensaje), el receptor (recibe el mensaje) por medio de un canal (oral, escrito, auditivo). Según Arroyo-Sagasta (2017), “comunicar en el contexto escolar: el emisor (docente) comunica un mensaje (lección) al receptor (alumnado) por medio de un canal (oral) en el que utiliza un determinado código (lenguaje), teniendo en cuenta el contexto (un aula)” (p. 279). Es decir, para que se logre una comunicación efectiva el docente debe tener una comunicación clara para que el estudiante entienda la lección, a

su vez tanto el docente como el estudiante deben estar atentos al mensaje; de esta manera el proceso enseñanza aprendizaje se dará de manera natural.

La comunicación es una competencia fundamental para los docentes, Bowen y Shume (2018) afirman esta competencia puede ser utilizada para motivar y a su vez desarrollar las habilidades de comunicación entre sus alumnos. Así mismo Gràcia, Jarque, Astals y Rouaz (2020) destacan la comunicación es importante para crear el entorno que ayude a los alumnos aprender de una manera constructiva y, además desarrollen su lenguaje. Aparicio et al. (2017) recalcan que las competencias de comunicación reúnen las capacidades de proyección de voz, transmisión del mensaje con nitidez, dominio de conocimiento, vocabulario técnico y dominio del mensaje no verbal.

En ese aspecto Rivera-Villalta (2017) sostiene que el perfil del docente actual exige un alto dominio de esta competencia, la cual es una herramienta clave para el aprendizaje. Morphis (2020) menciona el futuro docente necesita conocimiento y estrategias de comunicación para ayudar a sus futuros estudiantes en el proceso enseñanza/aprendizaje. Igualmente, Rivera-Villalta (2017) afirma si se pretende que los docentes en formación alcancen el desarrollo de la competencia de comunicación debe ser enseñada a la par con las disciplinas de cada especialidad. Esto debido por ser una competencia que requiere tiempo, preparación y ejercicios de práctica para dominarla. La capacidad para comunicar las ideas de forma clara y convincente, según Gràcia et al. (2020) es imprescindible en los futuros docentes para su desempeño profesional y para que puedan ayudar a desarrollar esta capacidad en sus alumnos.

Asimismo, Araya-Pizarro et al. (2020) indican la comunicación es clave para la gestión educativa en las instituciones educativas. Para responder a los requerimientos de

la educación del siglo XXI, Rivera-Villalta (2017) afirma los futuros docentes deben tener desarrollada esta competencia con el fin de facilitar el aprendizaje y la transferencia de conocimientos. La competencia de comunicación induce el adecuado desempeño de los docentes.

Señala Rivera-Villata (2017), la importancia de la comunicación para el desempeño del docente es fundamental para la enseñanza; es responsabilidad de los formadores de los futuros docentes poner énfasis en su desarrollo. Al respecto Meza (2018) expone las instituciones educativas deben fomentar el desarrollo de ésta para fortalecer las capacidades profesionales de los docentes y así mejorar su desempeño y la calidad del aprendizaje. Asimismo, Loli (2017) señala los docentes cuando utilizan la comunicación como herramienta curricular y pedagógica logran mejorar su desempeño profesional además de optimizar la calidad del aprendizaje.

Según Ascencio et al. (2016), los sistemas educativos son los cimientos fundamentales para integrar la comunicación en la pedagogía para el adecuado desempeño de los docentes. A su vez plantean deben desarrollar en su gestión curricular la formación de docentes capaces de utilizar la comunicación en el proceso enseñanza aprendizaje. Tanto la comunicación como la inteligencia emocional son competencias que todos los docentes deben desarrollar.

Inteligencia Emocional

La competencia inteligencia emocional “constituye, en suma, una meta-habilidad que determina el grado de destreza que se alcance en el dominio de todas nuestras otras facultades (entre las cuales se incluye el intelecto puro)” (Goleman, 2010, p.1053). En ese aspecto Jordán et al. (2014) exponen, que el ser humano posee capacidad racional o

cognoscitiva, pero se debe considerar, a la par, su dimensión emocional. Asimismo, Goleman et al. (2016) afirman el desarrollo de la inteligencia emocional constituye el control que deben tener las personas de todas sus capacidades. En otras palabras, en la medida en que se alcance el control de las emociones se podrán controlar todas las capacidades del ser humano.

La competencia de inteligencia emocional, según Goleman (2010) son las habilidades entre las que destacan el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para auto motivarse. Jordán et al. (2014) destacan una de las características de los grandes líderes es saber manejar sus emociones y las de los que interactúan con ellos. El desarrollo de esta competencia en los docentes es importante para tener control de sus emociones ante sus pares y estudiantes.

D'Addario (2019) indica existe la necesidad de profesionales que a través de la inteligencia emocional generen emociones para promover el pensamiento positivo. También señala el control de las emociones debe reflejarse tanto en el pensamiento como en la acción. Esta competencia ayudará al docente a evaluar la labor realizada en la sala de clases y ampliar sus conocimientos para beneficio de los alumnos.

Por su parte Isaza-Zapata y Calle-Piedrahita (2016) mencionan el docente que posea la capacidad de controlar sus emociones puede transformar la manera de pensar y las emociones de otros para construir una relación entre la comunidad educativa y la sociedad. A su vez, Ariza-Hernández (2017) señala que se debe desarrollar la adecuada interacción entre la emoción y la cognición para el crecimiento intelectual y emocional de los estudiantes. En ese aspecto Araya-Pizarro et al. (2020) sostienen que el rol del

docente no se limita a la transferencia de conocimientos, sino es un proceso interactivo entre el docente y el alumno que produce cambios cognitivos y emocionales.

De acuerdo con Cejudo y López-Delgado (2017), la inteligencia emocional podría mejorar la capacidad de los maestros en la solución de conflictos. De la misma manera, Ramírez-Asis et al. (2020) indica ésta debe ser reconocida esencial en el conjunto de competencias que los docentes deben poseer. Puertas et al. (2018) afirman la cantidad de competencias que deben poseer los docentes, el contacto social y la solución de conflictos que deben resolver diariamente son factores que demuestran la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional.

Con la inteligencia emocional, según Isaza-Zapata et al. (2016), el docente es capaz de innovar, ser líder, guiar, orientar y adoptar una actitud investigadora donde busque crecer como profesional adquiriendo nuevos conocimientos. Se debe enfatizar la importancia de desarrollar la inteligencia emocional de los docentes para que “puedan enfrentar los desafíos en el campo de la educación, especialmente las relaciones interpersonales” (Lucero & Ocampo, 2019, p. 66). También los ayudará a tener motivación para realizar sus labores académicas.

El entusiasmo y la perseverancia se verán reflejados en la planeación de sus clases para alcanzar los objetivos académicos. Afirma Lucero et al. (2019), que la inteligencia emocional es una herramienta importante para que los docentes puedan enfrentar los retos que conlleva la enseñanza particularmente en las relaciones interpersonales. Según Ramírez-Asis et al. (2020), este control emocional puede contribuir a mejorar el liderazgo de los docentes para que puedan enfrentar los desafíos en sus deberes y responsabilidades.

Para Hernández (2018), la inteligencia emocional del docente es importante para mejorar el desempeño de su labor magisterial y las relaciones entre docente-alumno, a su vez contribuya a su desarrollo cognitivo. Por medio de la inteligencia emocional se desarrolla la comunicación, autocontrol, la motivación y el manejo de conflictos habilidades necesarias para trabajar en equipo. A su vez, Menéndez (2018) afirma la importancia de facilitar las herramientas intelectuales a los docentes que les ayuden a entender lo complejas que son las emociones y que pueden llegar afectar los procesos cognitivos.

Gialamas et al. (2020) señalan los docentes tienen la responsabilidad de preparar a los estudiantes para asumir roles de liderazgo inculcándoles capacidades de liderazgo como la ética, empatía, amabilidad y compasión. Para Rendón (2019), la necesidad de desarrollar competencias especialmente sociales y emocionales en las instituciones educativas dirigidas a la formación de docentes. De ahí que, para ejercer el liderazgo efectivo se debe tener control de las emociones. Además de proveer a los futuros educadores con herramientas tanto intelectuales como emocionales que les ayuden en su futuro laboral. En ese aspecto Menéndez (2018) destaca los docentes deben comprender cuan complejas son las emociones tanto en los procesos cognitivos como en las relaciones personales con sus estudiantes.

La educación emocional, para Pacheco-Salazar (2017) propicia la armonía en el ambiente escolar y establece relaciones sociales empáticas. La empatía, ayuda a fomentar un ambiente escolar libre de violencia. La educación emocional indica Pacheco-Salazar (2017) se reconoce como una estrategia para fomentar una cultura escolar

armónica y positiva, además de previsión de la violencia escolar. Por tanto, se debe considerar en la formación inicial del profesional docente.

Al respecto, Estupiñán et al. (2017) destacan la formación inicial juega un papel decisivo en la calidad de la educación, ahí radica la importancia de incluir el desarrollo de la competencia emocional. Por su parte Puertas et al. (2018) indican debe incluirse la inteligencia emocional en la formación de los docentes, es una de las profesiones más afectadas por estrés y ansiedad. Para D'Addario (2019), el docente con esta competencia cuenta con los recursos emocionales que lo ayudarán al desarrollo académico y emocional de sus estudiantes, además de fomentar un adecuado desempeño de los docentes.

La inteligencia emocional actualmente ha cobrado importancia en la formación y el desempeño docente, León (2017) manifiesta éste debe poseer las competencias profesionales e inteligencia emocional que complementen y fortalezcan su formación para el desempeño de sus funciones pedagógicas. Sostienen Molero et al. (2018), que los docentes que posean esta competencia alcanzan realizar un trabajo satisfactorio, saben afrontar situaciones difíciles y se adaptan con más facilidad a la diversidad dentro del salón de clases. También Pincay-Aguilar et al. (2018) mencionan es imprescindible crear métodos que permitan al docente conocer su nivel de inteligencia emocional y considerar que ésta puede afectar su desempeño.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es una competencia que los docentes deben desarrollar para el desempeño de su labor tanto académica como administrativa. Lussier (2016) define el trabajo en equipo como “una unidad de individuos interdependientes con habilidades

complementarias que están comprometidos con un propósito común y establecen resultados de desempeño y expectativas comunes por las que se responsabilizan” (p. 271). Asimismo, Chiavenato (2017) expresa estos grupos se caracterizan por tener una estructura que modela el comportamiento de los miembros, así como el desempeño grupal.

Mencionan Jordán et al. (2014), a través del liderazgo se ejerce la influencia del equipo para lograr las metas que se han trazado. De igual manera, Daft (2019) destaca el trabajo en equipo es una de las destrezas necesarias e importantes para el desempeño de los miembros de las organizaciones y a su vez redundará en beneficio para éstas. A través del liderazgo se “fomenta el trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones mediante el dialogo y por tanto incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos” (Villalva & Fierro, 2017, p. 160). Además, fomenta la toma de decisiones induciendo confianza entre los miembros de su equipo. Un líder crea entre los miembros de su equipo un ambiente de trabajo para el buen desempeño de todos y el logro de las metas trazadas.

Para Robbins y Coulter (2018), los líderes de equipos de trabajo tienen la capacidad de saber cuándo dejar a sus equipos solos y cuándo involucrarse. Señalan Jordán et al. (2014), un líder de equipo dedica tiempo para crear objetivos claros y determina el tiempo de las actividades para el logro de los objetivos en corto plazo. Por su parte Ayoví-Caicedo (2019) resalta una organización es eficiente cuando el trabajo en equipo es efectivo, independientemente del tipo de organización.

Hackman et al. (2018) exponen los miembros de un equipo de trabajo tienen un objetivo en común y en esta participación surge un sentido de pertenencia. Para Izquierdo et al. (2019) éste se caracteriza por la negociación que establecen los participantes durante las distintas fases de la tarea para el logro de la meta en común. En las instituciones educativas es una práctica común crear equipos para llevar a cabo trabajos tanto administrativos como académicos por lo que es imprescindible que los docentes tengan dominio de esta competencia.

En las organizaciones educativas el tener la competencia de trabajar en equipo es una herramienta de trabajo necesaria para todo el personal que laboran en ella. Según Arbañil (2019), a través del trabajo en equipo se construye el aprendizaje mediante la interacción que tienen los participantes. Ayoví-Caicedo (2019) expone el trabajo en equipo son básicas las destrezas de cooperación y comunicación entre sus miembros. Destrezas importantes que deben desarrollar los estudiantes tanto para sus trabajos académicos como para cuando se integren al mundo laboral.

El trabajo en equipo ayuda a desarrollar en los estudiantes, según Aristizábal-Almanza et al. (2018), las competencias interpersonales que contribuirán a desarrollar buenas relaciones con los demás, motivación, comunicación, y facilitarán la toma de decisiones y el manejo de conflictos. El desarrollar esta competencia en los estudiantes de educación desde su formación inicial los capacitará para transferir la misma a sus futuros estudiantes. Para Quiroga (2019) es necesario incluir experiencias de aprendizaje colaborativo para desarrollar habilidades personales y sociales además de los aportes de los integrantes para lograr metas del grupo.

Al trabajar en equipo, según Quiroga (2019) se aprende, por lo tanto, se enseña; la intervención del docente oportuna y atenta permite que los estudiantes desarrollen su potencial en forma colectiva. Florentín (2016) expone el trabajo en equipo es considerado como una herramienta útil para mejorar el aprendizaje, las relaciones sociales y las competencias de los estudiantes. A su vez, Arbañil (2019) menciona los docentes en su gestión pedagógica pueden lograr una participación dinámica de sus estudiantes a través del trabajo en equipo. A su vez los ayuda a desarrollar la tolerancia al trabajar con distintas personalidades, diferencias culturales y de género que existen en el salón de clases.

Señalan Sein-Echaluze et al. (2017), que el docente al fomentar la participación activa de los estudiantes en grupos de trabajo los ayudará a mejorar su aprendizaje. El desafío para muchos docentes es aprender cómo convertirse en un líder de equipo efectivo, a pesar de que han estado expuestos a trabajar en equipo durante sus años de estudios. Al respecto, Goleman et al. (2016) exponen el éxito del trabajo en equipo se ve reflejado en la inteligencia emocional que posea el líder para motivar, planificar las tareas de su grupo.

Para Izquierdo et al. (2019), el trabajar en equipo es una capacidad importante dentro del adiestramiento del docente, este repercute de manera determinante en la calidad de la educación. Aristizábal-Almanza et al. (2018) exponen el trabajo en equipo es la forma en que los estudiantes aprenden a interactuar con los demás, con el fin de realizar una tarea en común. Al respecto Navarro et al. (2019) afirman, desarrollar en los estudiantes habilidades sociales y de cooperación les ayudará a comprender que el trabajo

de equipo es una destreza que les permitirá trabajar con todo tipo de personalidades, opiniones y los ayudará a mejorar y completar su propio pensamiento.

A su vez, Sein-Echaluce et al. (2017) sostienen a través del trabajo en equipo como actividad genera conocimiento ya sea física o mentalmente. Para Contreras et al. (2016) es una destreza de liderazgo que debe desarrollarse desde la formación inicial docente, y será beneficiosa para la organización educativa. En consecuencia, las organizaciones educativas, el tener la competencia de trabajar en equipo es una herramienta de trabajo necesaria para todo el personal que labora en ella.

Al respecto Culebro (2017) expresa la educación tiene la misión de formar los futuros docentes reforzando en ellos las competencias de comunicación, colaboración; habilidades que desarrollan a través del trabajo en equipo. Para Izquierdo et al. (2019), las instituciones educativas en la formación de los maestros promueven el trabajo en equipo para el desarrollo de competencias sociales. Es importante proporcionar a los docentes en formación las herramientas necesarias que les permitirán desarrollar destrezas en sus futuros estudiantes como lo es el trabajo en equipo.

La educación debe estar centrada en el aprendizaje colaborativo, en ese aspecto Fisher (2019) sostiene éste aporta en los estudiantes la tolerancia hacia los demás, lo que es importante en la sociedad actual. El trabajo en equipo fomenta el desempeño de los docentes. Al respecto Sánchez y Galiano (2019) manifiestan el trabajo en equipo enriquece las habilidades sociales de los docentes, refuerza la satisfacción laboral y fomenta el desarrollo de prácticas interdisciplinarias para su desempeño en el salón de clases.

Señala Culebro (2018), la competencia del trabajo en equipo entre los docentes promueve un alto desempeño en sus funciones dentro del salón de clases y con la institución educativa. En su investigación Morales y Bustos (2017) señalan que las instituciones educativas deben fomentar la competencia de trabajo en equipo para mejorar el desempeño de los docentes. Esto los ayudará a tener una actitud emprendedora para el desarrollo de nuevas ideas, trabajos educativos en conjunto con sus colegas que contribuyan a mejorar la misión y visión institucional.

En este capítulo se realizó la revisión de la literatura utilizando como marco teórico el pensamiento sistémico. La búsqueda de los conceptos liderazgo, liderazgo pedagógico y/o educativa y las competencias de liderazgo comunicación, inteligencia emocional y el trabajo en equipo en artículos, libros e investigaciones que exponen los puntos relevantes y vinculados con el tema de investigación que se enfoca la Relevancia de Desarrollar Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. Siendo en donde se enfatiza el problema de investigación centrado en la necesidad del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial docente que le permita desempeñarse de manera integral en su vida profesional en el campo de la educación; la omisión del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial docente se delinearán las preguntas de investigación del estudio con el objetivo de buscar las respuestas a nuestro problema de investigación.

Preguntas de Investigación

Según Hernández et al. (2016), “las preguntas de investigación orientan hacia las respuestas que se buscan con la investigación” (p. 37). Ante el propósito de realizar un estudio con un enfoque de revisión sistemática (RS) para evaluar la relevancia de las

competencias de liderazgo en la formación inicial docente se formulan las siguientes preguntas que guíen la revisión sistemática de la literatura correspondiente:

1. ¿Las competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente son la comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo?
2. ¿Por qué debe incluirse el desarrollo de competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo en la formación inicial docente?
3. ¿Por qué se beneficiaría el desempeño profesional de los egresados de educación al desarrollar las competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo en su formación inicial?

Capítulo 3: Metodología

Introducción

La investigación tiene como propósito realizar un estudio con un enfoque de revisión sistemática para evaluar la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. Siendo el problema de investigación la omisión del desarrollo de las competencias de liderazgo en la formación inicial docente se delinearán las preguntas de investigación con el objetivo de buscar las respuestas al problema de investigación. Se propone realizarla con el enfoque de revisión sistemática (RS).

La revisión sistemática como enfoque metodológico, de acuerdo con el Manual Cochrane (2011) permite identificar información reciente de acuerdo a los criterios previamente establecidos y hacer el análisis de cada uno de ellos. A su vez apoya la búsqueda de respuestas a las preguntas de investigación con relación en el planteamiento del problema que es la omisión de cursos que desarrollen competencias de liderazgo en la formación inicial del docente. Según Hernández et al. (2016) el diseño de las revisiones sistemáticas “resalta el empleo de ciertos pasos en el análisis de los datos y está basado en el procedimiento de Corbin y Strauss (2007)”, pp. 473.

Por medio de la revisión sistemática se puede buscar investigaciones recientes y obtener información actualizada del tema a ser investigado. Permite realizar una búsqueda exhaustiva y realizar el análisis de las fuentes primarias obteniendo diferentes perspectivas para fortalecer esta investigación y responder las preguntas de investigación en relación con el tema de investigación la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente.

Diseño del Estudio

El diseño del estudio está relacionado directamente con las preguntas de investigación. Es importante que el diseño dentro de una revisión sistemática permita obtener respuestas a estas preguntas. Según Pettycrew y Roberts (2006) el diseño del estudio debe lograr las respuestas satisfactorias a las preguntas de investigación de lo contrario se obtendrá información que no son exactas o de poco valor para la investigación. Para este estudio el diseño, su estructura y el propósito de la misma fueron factores importantes para logro de los objetivos esta investigación. El Manual Cochrane (2011) establece las siguientes etapas:

1. Definición clara del tema a ser investigado a través de preguntas claras y con criterios de inclusión específicos.
2. Búsqueda y localización de los estudios como posibles fuentes de información.
3. Selección de los estudios.
4. Evaluación del riesgo de sesgo y la calidad de la información.
5. Análisis de los datos recogidos.
6. Presentación de los resultados.
7. Interpretación de los resultados.

En la primera etapa se definió de manera clara y precisa el tema o tópico de esta investigación bajo la metodología de revisión sistemática. Las etapas segunda y tercera correspondieron a la búsqueda selectiva de la información requerida utilizando los que se describen más adelante. A la cuarta etapa se llegó utilizando los criterios que se describen más adelante. La quinta fase se realizó después del análisis de los datos de esta investigación, utilizando los expertos de filtro. La sexta y séptima etapa se realizó

después de realizado la búsqueda de las fuentes. Este diseño se consideró apropiado para la revisión sistemática de esta investigación siguiendo los procedimientos apropiados para la búsqueda de las fuentes sobre el tema de investigación la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. Estas fuentes fueron investigaciones, disertaciones, artículos y estudios específicos al problema de investigación la omisión del desarrollo de las competencias de liderazgo en la formación inicial docente.

Protocolo de la Investigación

Se estableció el protocolo de investigación para optimizar la búsqueda de investigaciones, disertaciones y artículos relevantes y que tuvieron relación con las preguntas de investigación utilizando el Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones, traducido por el Centro Cochrane Iberoamericano (2011). Se realizó una búsqueda exhaustiva de estudios primarios sobre la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente.

Dentro del protocolo para esta investigación se incluyó el propósito de minimizar sesgos, se identificaron estudios que permitieron plantear nuevas propuestas de investigación y que arrojaron información sobre la relevancia de desarrollar las competencias de liderazgo en la formación inicial docente. El fundamento en la metodología de la revisión sistemática según el Manual Cochrane (2011) utilizado en este protocolo permitió una búsqueda específica, y rigurosa de los estudios más relevantes e información existente.

Proceso de Búsqueda

Es importante la comprensión de las preguntas de investigación debido a que las variables de la investigación se encuentran en las mismas. Esto originaron las palabras claves y términos derivados para la investigación y también se determinó los criterios para hacer la búsqueda de información. Los criterios de inclusión y exclusión, se describen más adelante, fueron aplicados durante la revisión de los artículos e investigaciones que se encontraron y se seleccionaron en la primera etapa de búsqueda.

En el proceso de planificación, estructuración y preparación para la búsqueda se utilizó las reglas de selección Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Según Urrútia y Bonfill (2010) a través de PRISMA se incorpora aspectos conceptuales y metodológicos relacionado con el uso de terminología para describir una revisión sistemática. También señalan las revisiones son retrospectivas y es importante que los métodos de selección se establezcan y se documenten con anterioridad.

Fuentes de Información

Se establecieron las palabras liderazgo, liderazgo pedagógico y/o instruccional, competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo para la búsqueda de información. Las palabras claves sirvieron de guía para la búsqueda en la base de datos utilizando los criterios de elegibilidad, se describen más adelante, este proceso se repitió en todas las búsquedas que se realizaron hasta que se encontraron los datos que cumplían con los criterios de elegibilidad.

Bases de Datos

Se consultaron investigaciones nacionales e internacionales en la base de datos disponible en la Biblioteca de Nova Southeastern University (NSU) y estudios recientes relacionados directamente con el problema de investigación en revistas arbitradas y publicaciones de los últimos seis años. La búsqueda de las fuentes primarias se realizó de manera minuciosa y detallada ya que estos fueron el soporte de la investigación. En la biblioteca Alvin Sherman de Nova Southeastern University (NSU) se tuvo acceso a múltiples bases de datos tales como Educational Resources Information Center (ERIC), Elton B. Stephens Co. (EBSCO), PROQUEST, MARPS, y otras. En forma directa se acceso otros portales tales Wiley Blackwell Publisher, Google Scholar, Scielo, Dialnet y otros más, para tener acceso a información tanto en español como en inglés.

Revistas Científicas, Profesionales y de Educación

En las áreas relacionadas al tema de esta investigación y tener acceso a documentos y artículos, se realizó búsquedas en revistas tales como Revista Infancia, Educación y Aprendizaje (IEYA), Learning Landscapes Journal, Revista Propósitos y Representaciones, Revista de Psicología Educativa, Revista Investigación Valdizana, Revista Educación y Educadores, Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo (RIDE), Revista Electrónica Educare, Revista Estudios Pedagógicos, Revista de Medios y Educación, Revista Complutense Educación, Revista Cultura, Ciencia y Deporte, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo, International Journal of Development and Educational Psychology (IFAD), Revista Faro, Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Revista Educación, Revista Interuniversitaria De Didáctica, Revista Mexicana de Investigación Educativa,

Revista Padres y Maestros/Journal of Parents and Teachers, Revista Formación Universitaria, Revista Estudios Pedagógicos, Revista de Currículo y Formación del Profesorado, Revista Escuela Abierta, Revista Cultura, Ciencias y Deporte, Revista Educao e Pesquisa, Revista Prax & Saber, Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Revista Intercambio/Échange, Revista de Currículo y Formación del Profesorado, Revista de Investigación Educativa, Know and Share Psychology Journal. También se utilizaron otras plataformas, tales como National Center for Educational Research (NCER), National Education Association Journal (NEA), American Council on Education (ACE), Professional Learning & Community for Education (ASCD), Kappa Delta Pi, International Honor Society in Education.

Selección de los Estudios

Según el Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones, traducido por el Centro Cochrane Iberoamericano (2011) la selección de los estudios debe responder a las preguntas de investigación. Se realizaron una ronda inicial en cuanto al título, el resumen y referencias; después se evaluaron de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión mencionados más adelante. Se establecieron si éstos cumplían con las condiciones de ser artículos, investigación y disertaciones del tema a ser estudiado. Esto se realizó tomando en consideración los documentos relacionados con el problema de la investigación, donde se seleccionaron las fuentes primarias que servirán para obtener los datos para esta investigación.

Expertos de Filtro. Los expertos fueron los encargados de evaluar la calidad de los estudios seleccionados, para lograr que los datos obtenidos aportaran a la investigación.

Criterios de Elegibilidad

El proceso de búsqueda de los documentos seleccionados para realizar esta investigación comenzó estableciendo los parámetros de elegibilidad. Se procedió a establecer si se han realizados investigaciones anteriores sobre el mismo tema de investigación, con el objetivo de obtener fuentes que fueran confiables y determinar los criterios de inclusión y exclusión basado en estos datos. Después de la búsqueda realizada no se encontraron investigaciones realizadas sobre el tema de esta investigación la Relevancia de Desarrollar Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. El Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones, traducido por el Centro Cochrane Iberoamericano (2011) establece la selección de los estudios primarios deben permitir contestar las preguntas de investigación, cumplir con los criterios de inclusión y exclusión, detallados más adelante, los cuales son importantes en toda revisión sistemática.

Para efectos de esta investigación se utilizaron los siguientes criterios de elegibilidad: 1. Los estudios a ser examinados para la revisión sistemática fueron estudios primarios realizados durante los años comprendidos entre 2016 al 2021. 2. Los documentos considerados incluyen como mínimo una de las dos variables de esta investigación. 3. Los estudios tuvieron incluidos docentes y estudiantes activos del programa de educación e instituciones educativas y fueron escritos en idiomas español o inglés. 4. La selección se hizo a través de búsquedas en bases de datos, libros, tesis de grado, revistas del área de educación. 5. La búsqueda fue orientada hacia artículos arbitrados preferentemente que hayan sido publicado, debido al amplio alcance de una revisión sistemática, la búsqueda de estudios no tuvo limitaciones en cuanto a las

metodologías empleadas en los mismos. 6. Se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión detallados a continuación.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Según el Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones, traducido por el Centro Cochrane Iberoamericano (2011) es importante que se establezcan criterios de inclusión y exclusión en una revisión sistemática. Estos deben ser específicos con el tema de investigación. Los criterios de inclusión permiten determinar cuáles documentos forman parte del estudio y los criterios de exclusión permiten descartar prontamente aquellos documentos que cumplan estos criterios.

Criterios de Inclusión

Los criterios de búsqueda estuvieron relacionados con las preguntas de investigación afines con el tema de investigación la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. Se utilizaron artículos e investigaciones relacionados al área de educación sobre el desarrollo de las competencias de liderazgo comunicación, inteligencia emocional y el trabajo en equipo en la formación inicial docente. Estos fueron publicados en el periodo comprendido entre 2016 al 2021.

Criterios de Exclusión

Se excluyeron artículos o investigaciones que presentaron alguna clase de sesgo y publicados en idiomas distintos al español e inglés. Fueron excluidos también estudios demasiado largos o amplios en lo que respecta al tópico de la investigación, pues imposibilitaban sacar conclusiones apropiadas o utilizables.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron diseñados por la autora tomando como modelo los instrumentos del Manual Cochrane (2011), estos son:

Listas de Verificación para Valorar y Seleccionar Fuentes

Con estas listas se definen los criterios de inclusión y exclusión establecidos, con lo cual se hace una revisión crítica de cada una de las fuentes primarias, de su contenido y del valor que agrega a la disertación. Incluye el título de la investigación, el autor o autores, fecha de publicación, el tipo de publicación (disertación, investigación, artículo), base de datos y palabras claves. Los criterios son: actualidad: indica el periodo de realización de estudio que no debe ser superior a seis años; confiabilidad: posibilita la verificación de la información en base de datos; fuentes de información: corresponde al 100% de fuentes primarias; alcance del estudio: determina el nivel de complejidad de la fuente primaria (nivel de especialidad). Tiene un apartado para identificar si el estudio cumple o no con cada uno de los criterios y para anotar observaciones. (Véase apéndice B).

Matriz para la Organización de la Información

En esta matriz se integran elementos como la identificación de la fuente que incluye el título de la investigación, el autor o autores, fecha de publicación, el tipo de publicación (disertación, investigación, artículo), base de datos. Los criterios para evaluar son la metodología empleada en la investigación, el aporte al que éste tendrá en la investigación, los principales resultados y las conclusiones. (Véase apéndice C).

Matriz de Descripción para Valorar y Seleccionar Fuentes Primarias

En esta matriz se clasifica en un siguiente nivel la información de cada una de las fuentes que guardan estrecha relación con el contenido del tema de estudio. Incluye el título de la investigación, el autor o autores, fecha de publicación, el tipo de publicación (disertación, investigación, artículo), base de datos y palabras claves. Los criterios para evaluar son la metodología empleada en la investigación, el aporte al que éste tendrá en la investigación, los principales resultados y las conclusiones. (Véase apéndice D).

Fichas de Contenido Resumen

En estas fichas se señalan los aspectos que identifican cada estudio seleccionado y un breve resumen de su contenido. El objetivo de estas fichas es guardar la información consultada y analizada, lo cual permite contar con contenidos para la revisión sistémica de la literatura relacionada a la investigación. Incluye el título de la investigación, el autor o autores, fecha de publicación, el tipo de publicación (disertación, investigación, artículo), base de datos y palabras claves. Tiene un apartado escribir comentario personal y revisión de pares. (Véase apéndice E).

Lista de Cotejo para Expertos de Filtro

Se presenta la información y evaluación que realizan los expertos seleccionados para que actúen como expertos de filtro de esta disertación. Por tanto, los expertos de filtro cumplen un papel fundamental en el análisis de cada una de las fuentes primarias que se citan, para luego revisar cuáles aportan o no a la investigación. Incluye el título de la investigación, el autor o autores, fecha de publicación, el tipo de publicación (disertación, investigación, artículo), país que se realizó la investigación y base de datos. Los criterios de valoración son: guarda relación con el título, identificación de los

autores, la base de datos es de reconocimiento académico, el tiempo de publicación es según lo establecido, identifica el país donde se realizó la investigación, cumple con los criterios de valoración y selección, confiabilidad, fuentes de información, alcance del estudio. Tiene un apartado para que el experto de filtro marque si cumple o no, para escribir comentarios y/o sugerencias y para que firme. (Véase apéndice F).

Capítulo 4: Resultados

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito realizar un estudio con un enfoque de revisión sistemática para evaluar la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. Se utilizaron la literatura científica de 190 estudios primarios que incluyen las bases de datos tales como Educational Resources Information Center (ERIC), Elton B. Stephens Co. (EBSCO), PROQUEST y otras. En forma directa se accederá otros portales tales Wiley Blackwell Publisher, Google Scholar, Scielo, Dialnet, entre otros, para tener acceso a información tanto en español como en inglés y revistas científicas, como profesionales y de educación.

Dentro del protocolo utilizado para esta investigación se incluyó el propósito de minimizar sesgos, identificando estudios permitieran plantear nuevas propuestas de investigación y que arrojen información sobre la relevancia de desarrollar las competencias de liderazgo en la formación inicial docente. El fundamento en la metodología de la revisión sistemática según el Manual Cochrane (2011) utilizado en este protocolo permitió una búsqueda específica, y rigurosa de los estudios más relevantes e información existente.

Es importante destacar que en la revisión de la literatura no se encuentran estudios que correspondan textualmente al tema de investigación Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente, por lo cual se identifican los términos claves para la búsqueda de los estudios que aportan a esta disertación. Este capítulo muestra también cómo se hizo la selección de los trabajos de investigación que

cumplían con los criterios de selección indicados en el capítulo anterior y que fueron la base para esta revisión sistemática, metodología explicada anteriormente.

Los artículos e investigaciones que no cumplieron los criterios de elegibilidad se fueron excluyendo en las etapas en las cuales se encontró dicha situación. También en este capítulo se presenta la manera que se realizaron las búsquedas y recuperación de los artículos e investigaciones que fueron seleccionados. Se detallan las características de éstos, se presentan los resultados individuales, así como un resumen de los resultados. Además, se hace una correlación entre los resultados obtenidos y las preguntas de investigación.

Búsqueda y Recuperación de los Estudios

Se siguió el protocolo de manera rigurosa de la metodología de la revisión sistemática. El punto de partida en el proceso de búsqueda fueron las palabras liderazgo, liderazgo pedagógico y/o instruccional, competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo, al utilizar las bases de datos y otras fuentes ya citadas anteriormente en este estudio. En el proceso de planificación, estructuración y preparación para la búsqueda se utilizaron las reglas de selección Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Según Urrútia y Bonfill (2010) a través de PRISMA incorporan aspectos conceptuales y metodológicos relacionados con el uso de terminología para describir una revisión sistemática. También señalan las revisiones son retrospectivas y es importante que los métodos de selección se establezcan y se documenten con anterioridad.

Según lo indicado en la Figura 1: PRISMA 2009 Diagrama de Flujo, se lograron identificar 190 investigaciones y 25 artículos. Con este fin se utilizó el formato que se

presenta en la página 111. También las Fichas de Contenido Resumen (Apéndice E), con cuya aplicación se pudieron identificar debidamente cada una de las fuentes que en principio podrían ser de utilidad. Al aplicar los criterios de valoración y selección de las fuentes que aparecen en las Listas de Verificación para Valorar y Seleccionar Fuentes (Apéndice B); fueron excluidos 172 investigaciones, por presentar información que no cumplía con los parámetros establecidos para este estudio con metodología de revisión sistemática y 19 artículos. De esta manera, quedaron 18 investigaciones y 6 artículos preseleccionados que serían sometidos al análisis establecido en la Matriz para la Valoración y Selección de Fuentes Primarias (Apéndice D), para ser analizados en detalle en sus textos completos por los expertos de filtro. Posteriormente, según lo expuesto en la Lista de Cotejo para Evaluación de los Expertos de Filtro individual (Apéndice F), se corroboró con las preguntas de investigación que estas investigaciones y artículos podían ser apropiadas a dar respuestas a las preguntas de esta investigación.

Dado que el presente estudio tiene un enfoque de revisión sistemática se requiere la validación de los expertos de filtro de las investigaciones y artículos revisados. Los expertos de filtro evaluaron la calidad de las investigaciones y artículos seleccionados confirmando el aporte de éstos al estudio, examinaron si cumplían con los criterios de elegibilidad, inclusión y exclusión. Para validar las investigaciones y los artículos los expertos de filtro confirmaron lo siguiente: las investigaciones y artículos guardarán relación con el título, la base de datos fuera de reconocimiento académico, la fecha de publicación fuera según lo establecido, cumplieran con los criterios de elegibilidad, inclusión y exclusión y aportaran a los términos claves de la disertación. Finalmente, fueron validados por los expertos de filtro un total de 16 investigaciones y 7 artículos.

Características de los Estudios

La presente investigación tiene como propósito realizar un estudio para evaluar la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. Siendo el problema de investigación la omisión del desarrollo de las competencias de liderazgo en la formación inicial docente se delinear las preguntas de investigación con el objetivo de buscar las respuestas al problema de investigación. Se propone realizarla con el enfoque de revisión sistemática (RS). El criterio de selección para la actualización comprendió del periodo 2016-2021; la información se obtuvo de bases de datos confiables y verificables, lo cual garantiza su exactitud; los estudios corresponden en un 100% a fuentes primarias; así mismo, responden a las condiciones de complejidad y de especialidad del tema de investigación.

Una vez identificados los estudios con el rigor científico de la revisión sistemática, éstos se evaluaron de acuerdo con el aporte requerido para dar respuesta al problema planteado en la disertación: la necesidad del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial del docente que le permita desempeñarse de manera integral en su vida profesional en el campo de la educación, así como a las preguntas de la investigación:

1. ¿Las competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente son la comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo?
2. ¿Por qué debe incluirse el desarrollo de competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo en la formación inicial docente?

3. ¿Por qué se beneficiaría el desempeño profesional de los egresados de educación al desarrollar las competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo en su formación inicial?

Tipos de Estudios

Los estudios analizados en esta investigación con metodología de revisión sistemática fueron de naturaleza descriptiva, experimental y no experimental. Como se muestra en la Tabla 1, las investigaciones que prevalecieron fueron de tipo descriptivo con 18 investigaciones encontradas, que corresponden a un porcentaje de participación del 75%.

Tabla 1

Tipos de estudios

Estudio	<i>f</i>	%
Descriptivo	18	75
Experimental	4	17
No Experimental	2	8
Total	24	100

Mientras que las investigaciones experimentales fueron 4 con un porcentaje de 17% y la no experimentales se encontraron 2 con un porcentaje de participación de 8%.

Metodología

Entre los estudios validados para esta revisión sistemática, los trabajos se basaron en metodologías de orden cualitativo, cuantitativo o mixto. Se encontró que la metodología de tipo cualitativa fue la empleada por los autores de los estudios con un porcentaje del 100% que corresponde a las investigaciones seleccionadas.

Instrumentos

Para los estudios que fueron validados en esta investigación, estos utilizaron cuestionarios, entrevistas, observación, notas de campo y análisis de contenido. Como se muestra en la Tabla 2, los instrumentos más utilizados fueron los cuestionarios con un total de 13, que corresponden a un porcentaje del 38%.

Tabla 2

Tipos de instrumentos utilizados en los estudios validados

Instrumentos	<i>f</i>	%
Cuestionarios	13	38
Entrevistas	8	24
Observación	5	15
Notas de campo	2	6
Análisis de contenido	3	9
Grupos focales	2	6
Estudios de casos	1	3
Total	34	100

Mientras que, el uso de la entrevista tuvo un total de 8, que corresponden a un porcentaje del 24%. La observación tuvo 5 en total, que corresponden a un porcentaje del 15%. El uso de notas de campo tuvo un total de 2, que corresponden a un porcentaje del 6%. El uso de análisis de contenido tuvo un total de 3, que corresponden a un porcentaje del 9%. Los grupos focales tuvo un total de 2 que corresponden a un porcentaje de 6% y los estudios de casos tuvieron un total de 1 para un porcentaje de 3%.

Descripción de la Muestra

Los resultados obtenidos para realizar la revisión sistemática corresponden al análisis de 23 documentos los cuales fueron validados por los expertos de filtro y que responden a las preguntas de la investigación. Estos provienen de los 190 estudios y 26 artículos que fueron identificados a través de las bases de datos u otras fuentes. Los estudios finalmente seleccionados fueron todos publicados a partir del año 2016 y están relacionados con el problema de investigación sobre la omisión del desarrollo de las competencias de liderazgo en la formación inicial docente.

Resultados Individuales de los Estudios

En relación con el propósito, el problema y las preguntas de investigación de este estudio, las observaciones sobre resultados principales de las 18 investigaciones y 6 artículos consultados se presentan en la Tabla 3 (Véase apéndice H). En la primera columna se muestran los títulos de las investigaciones y artículos; en la segunda columna, los resultados de la revisión y en la tercera columna las observaciones.

En síntesis, los resultados de esta revisión sistémica mostraron como a través de la comunicación, los docentes pueden establecer una comunicación efectiva tanto con los estudiantes, administradores y la comunidad escolar. A través de la inteligencia emocional los docentes aprenden a tener control de sus emociones ante sus pares y estudiantes, además logran enfrentar mejor los conflictos y el estrés. El trabajo en equipo promueve en los docentes el desarrollo de habilidades sociales y cooperación entre sus pares, estudiantes y la comunidad escolar.

Resultados Relacionados con las Preguntas de Investigación

Este estudio se realizó con un enfoque de revisión sistemática para analizar el desarrollo de competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación mediante una revisión sistemática. Siendo el problema de investigación la omisión del desarrollo de las competencias de liderazgo en la formación inicial docente se delinear las preguntas de investigación con el objetivo de buscar las respuestas al problema de investigación. Finalmente se presentan los resultados obtenidos en relación secuencial con cada una de las preguntas de investigación que han sido formuladas.

Pregunta de Investigación 1

Los resultados obtenidos con relación a la pregunta 1 *¿Las competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente son la comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo?* sobre la competencia de comunicación es necesaria para procurar mejorar las tareas pedagógicas en el aula. Las habilidades comunicativas deben ser desarrolladas desde la formación inicial docente para fomentar la comunicación eficiente. A través de la comunicación se establece confianza entre el docente, estudiantes y la comunicada escolar. La comunicación tiene el poder de construir proyectos educativos a través de la interacción docente/estudiantes. La comunicación es necesaria como herramienta en el proceso enseñanza-aprendizaje. Su función es transmitir mensajes claros, comprensibles y motivadores, por lo que el futuro docente debe tener desarrollada esta competencia.

La inteligencia emocional en los futuros docentes es insuficiente para que puedan afrontar los retos y responsabilidades en especial los que trabajan con niños pequeños. Esta provee al docente de la comprensión de las emociones y cómo las mismas puede modificar positiva o negativamente la toma de decisiones.

El trabajo en equipo debe ser considerado necesario dentro de las competencias que el docente debe desarrollar, dado que deber ser un facilitador de los procesos de los procesos cooperativos en el salón de clases. Esta competencia permite a los estudiantes desarrollar competencias sociales necesarias tanto en el ambiente escolar como en su futuro laboral por lo que el docente debe ser un facilitador para la adquisición de esta.

Pregunta de Investigación 2

Los resultados vinculados con la pregunta Los resultados vinculados con la pregunta 2 *¿Por qué debe incluirse el desarrollo de competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo en la formación inicial docente?* Fueron los siguientes: La comunicación favorece las relaciones interpersonales por lo que debe ser desarrollada en los futuros docentes para que logren tener buenas relaciones tanto con sus estudiantes como con sus pares. El docente como líder necesita esta competencia para aumentar el rendimiento de sus estudiantes. El docente debe poseer estas competencias que lo ayudará a fomentar y aumentar el rendimiento de sus estudiantes. También a través de la comunicación el docente fomente la formación integral y la comprensión de sus estudiantes en el salón de clases. Esto a su vez redundará en el aprovechamiento académico. Las competencias comunicativas en los estudiantes de educación son limitadas por lo que es un reto para la formación de los futuros docentes. Esto afectará el tener una comunicación eficaz en el salón de clases.

Los futuros docentes son quienes construyen el conocimiento e interaccionan con los estudiantes por lo que el desarrollo de esta competencia es crucial en su formación inicial.

Las emociones permiten el autoconocimiento tanto para el crecimiento personal y profesional. El docente se concibe como guía, motivador y facilitador por lo que poseer la competencia de inteligencia emocional es importante. La inteligencia emocional debe ser reconocida como un componente esencial del conjunto de competencias de los docentes. En los futuros docentes esta competencia es necesaria para que puedan afrontar los retos y responsabilidades del trabajo en el salón de clases. Además de influir directa o indirectamente en su comportamiento en el salón de clases y los estudiantes. La formación docente debe incluir más formación sobre la autoevaluación y la inteligencia emocionales. Los distritos escolares deben ofrecer el desarrollo profesional de los maestros y utilizarla en la contratación y retención de éstos.

El docente como facilitador de la enseñanza es importante que desarrolle la competencia de trabajo en equipo, esto les dará las herramientas para que sus estudiantes a su vez desarrollen esta destreza. El trabajo en equipo es una experiencia compleja y que atañe a las relaciones humanas. Es importante que el docente tome conciencia de las destrezas que a través del trabajo en equipo estarán expuestos los estudiantes, por lo que debe incluirse en su formación inicial.

Pregunta de Investigación 3

Los resultados obtenidos en relación con la pregunta *¿Por qué se beneficiaría el desempeño profesional de los egresados de educación al desarrollar las competencias de liderazgo: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo en su formación*

inicial? sobre la competencia de comunicación es importante para el desempeño adecuado de los docentes tanto en el salón de clases, reuniones y como tutores.

La inteligencia emocional ayuda a aumentar la eficacia de la labor del docente tanto en el salón de clases como en la comunidad escolar. Esta impacta las habilidades, actitudes y el conocimiento del docente para un eficiente desempeño. Los distritos escolares deben agregar elementos de inteligencia emocional en los estándares de las evaluaciones para garantizar una cultura escolar saludable.

Capítulo 5: Discusión

Introducción

La investigación tuvo como propósito realizar un estudio con un enfoque de revisión sistemática para evaluar la Relevancia de Desarrollar las Competencias de Liderazgo en la Formación Inicial Docente. Siendo el problema de investigación la necesidad del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial del docente que le permita desempeñarse de manera integral en su vida profesional en el campo de la educación. Con base en el problema y propósito del estudio se seleccionaron las siguientes competencias: comunicación, inteligencia emocional y el trabajo en equipo. Por medio de la revisión sistemática se buscaron investigaciones y artículos recientes lo que permitió efectuar un análisis que ayudó a realizar el resumen de las investigaciones y artículos validados; se detallaron los hallazgos de acuerdo con el aporte de éstos para dar respuesta al problema y las preguntas de investigación.

El desarrollo de la competencia de comunicación del docente es clave para la participación de los estudiantes en su formación y evaluación. La comunicación es una competencia fundamental para los docentes. El promover la competencia de inteligencia emocional del docente permitirá desarrollar el autocontrol, la motivación y el manejo de conflictos habilidades necesarias para una labor efectiva en el aula. En la medida en que el docente alcance control de sus emociones ante estudiantes y sus pares, tendrá un efecto positivo en el desarrollo académico del estudiantado. El entusiasmo y la perseverancia se verán reflejados en la planeación de las clases para alcanzar los objetivos académicos. A su vez la competencia de trabajo en equipo fomenta el compromiso, respeto y la empatía de los integrantes de equipo. Se presentan en este capítulo los hallazgos principales

encontrados en la revisión sistemática, contrastándolos con la literatura revisada en este estudio.

Interpretación de los Resultados

Hallazgos Relevantes

Los hallazgos principales encontrados en la revisión sistemática se contrastaron con el estado actual que guarda la temática revisada en el capítulo dos de esta disertación; tomando como base el problema y propósito del estudio se seleccionaron las siguientes competencias: comunicación, inteligencia emocional y el trabajo en equipo.

El desarrollo de la competencia de comunicación del docente es clave para la participación de los estudiantes en su formación y evaluación. La comunicación es una competencia fundamental para los docentes. Promover la competencia inteligencia emocional del docente les permitirá desarrollar el autocontrol, la motivación y el manejo de conflictos habilidades necesarias para realizar su labor en el salón de clases. En la medida en que el docente alcance control de sus emociones ante sus pares y estudiantes tendrá un efecto positivo en el aprendizaje de sus estudiantes. El entusiasmo y la perseverancia se verán reflejados en la planeación de sus clases para alcanzar los objetivos académicos. A su vez la competencia del trabajo en equipo fomenta el compromiso, respeto y la empatía de sus integrantes.

Comunicación

Contreras et al. (2016) sostienen, la comunicación es una de las habilidades más importantes que debe poseer un líder para poder llevar a cabo su labor eficientemente y alcanzar que los procesos organizacionales sean efectivos para el logro de las metas. Para que el docente pueda ejercer un liderazgo eficaz con sus estudiantes, sustentan Gambarini

et al. (2019), que deben desarrollar habilidades interpersonales que les permitan establecer una comunicación efectiva. Concordando con lo expuesto por Contreras et al. (2016), Gambarini et al. (2019), Amor y Serrano (2018) demostraron en su investigación, las competencias instrumentales (comunicación oral y escrita), tanto en el grupo de estudiantes, egresados y docentes, son las percibidas como las menos desarrolladas. Como se puede observar la comunicación es una competencia que el docente como líder debe tener. Esto los capacitará con las habilidades interpersonales necesarias para establecer una comunicación efectiva tanto con sus estudiantes como con sus pares, lo que redundará en su labor magisterial.

La competencia de comunicación afirma Bowen et al. (2018) puede ser utilizada para motivar y a su vez desarrollar las habilidades de comunicación entre sus alumnos. Así mismo Gràcia et al. (2020) destacan que la comunicación es importante para crear el entorno que ayude a los alumnos aprender de una manera constructiva y además desarrollen su lenguaje. Conviniendo con lo anterior en su investigación Camus et al. (2018) señalan la importancia que tiene la comunicación como herramienta de enseñanza-aprendizaje en las aulas, esto debiera tenerse en cuenta como elemento de formación de los futuros docentes que son quienes, al final, comunican el conocimiento e interaccionan con el alumnado. Se advierte que a través de la comunicación efectiva permite crear el ambiente adecuado en el salón de clases para ayudar a los estudiantes en el proceso enseñanza aprendizaje, además, de ayudarlos en el desarrollo de esta competencia. Sin una comunicación adecuada el docente no puede lograr mejorar el aprovechamiento académico de sus estudiantes.

Asevera Culebro (2017) la comunicación, colaboración, habilidades, destrezas, estrategias y procedimientos son necesarios en el proceso enseñanza-aprendizaje para tener una educación de calidad. En concordancia con lo anterior Caro (2018) destaca el poder que tiene la comunicación para construir proyectos educativos de investigación-acción a través de retroalimentación y la importancia de la comunicación del docente para el aprovechamiento académico. Sostiene Rivera-Villalta (2017), que el perfil del docente actual exige un alto dominio de esta competencia, la cual es una herramienta clave para el aprendizaje. Coincidiendo con lo anterior Minger (2017) señala las prácticas de comunicación son el eje de todos los aspectos básicos y los conjuntos de habilidades avanzadas deben ser claros y el líder necesita asegurarse de que estos conjuntos de habilidades se conviertan en expectativas para aumentar el rendimiento de los estudiantes. Se puede apreciar la importancia y necesidad del dominio de la competencia de la comunicación del docente para el aprendizaje, aprovechamiento académico dado que la comunicación es el fundamento de la enseñanza.

Afirma Rivera-Villalta (2017), que si se pretende que los docentes en formación alcancen el desarrollo de la competencia de comunicación debe ser enseñada a la par con las disciplinas de cada especialidad. Conviniendo con lo antes expuesto, Ferrada y Del Pino (2020) concluyeron en su estudio las competencias comunicativas que deben tener los futuros docentes actualmente no están presentes en los programas de formación inicial docente. La capacidad para comunicar las ideas de forma clara y convincente, según Gràcia et al. (2020) es imprescindible en los futuros docentes para su desempeño profesional y para que puedan ayudar a desarrollar esta capacidad en sus alumnos. En concordancia, Romero-Martín et al. (2017) revelan en su investigación tanto los

estudiantes, egresados y docentes están de acuerdo en que la interacción profesor-estudiante es importante para la participación de los estudiantes en su formación y evaluación, por eso es clave el desarrollo de la competencia de comunicación. Se advierte la importancia y necesidad del desarrollo de esta competencia en la formación inicial del docente la que los facultará para tener una comunicación eficaz y efectiva. Esto lo que redundará en la participación de los estudiantes en el salón de clases. También se advierte el desarrollo de esta competencia no están contemplada en el currículo de los programas de educación.

Indican Araya-Pizarro et al. (2020), que la comunicación es clave para la gestión educativa en las instituciones de educación. Al respecto Meza (2018) expone las instituciones educativas deben fomentar el desarrollo de ésta para fortalecer las capacidades profesionales de los docentes y así mejorar su desempeño y la calidad del aprendizaje. Para responder a los requerimientos de la educación del siglo XXI, Rivera-Villalta (2017) afirma que los futuros docentes deben tener desarrollada esta competencia con el fin de facilitar el aprendizaje y la transferencia de conocimientos. Concordando con lo anterior, indican Gràcia et al. (2021) que en los resultados de su investigación se pone de relieve que la competencia comunicativa oral de los estudiantes universitarios es limitada, esto es un reto para la formación de futuros docentes. Como se puede observar los estudiantes universitarios no tienen competencias de comunicación, esto se agrava cuando los estudiantes son de los programas de educación, debido a que esta competencia es crucial tanto para el desempeño del futuro docente como para el aprendizaje.

Sostienen Ascencio et al. (2016), los sistemas educativos son los cimientos fundamentales para integrar la comunicación en la pedagogía para el adecuado desempeño de los docentes. A su vez plantean que se debe desarrollar en su gestión curricular la formación de docentes capaces de utilizar la comunicación en el proceso enseñanza aprendizaje. Morphis (2020) menciona el futuro docente necesita conocimiento y estrategias de comunicación para ayudar a sus futuros estudiantes en el proceso enseñanza/aprendizaje. Rivera-Villata (2017) señala la importancia de la comunicación para el desempeño del docente es fundamental para la enseñanza; es responsabilidad de los formadores de los futuros docentes poner énfasis en su desarrollo. Asimismo, Loli (2017) indica que los docentes cuando utilizan la comunicación como herramienta curricular y pedagógica logran mejorar su desempeño profesional además de optimizar la calidad del aprendizaje. En concordancia con estos autores, Morales et al. (2019) revelan que resulta necesario la inclusión de contenidos en los programas de la carrera de contenidos que respondan al desarrollo de las habilidades comunicativas, específicamente, las que favorecen a las relaciones interpersonales, y que prepare al estudiante para su intervención no sólo en las clases y en la práctica profesional, sino en los diversos contextos sociales en que desarrolla su vida. Se advierte que en la formación inicial docente las instituciones educativas deben preparar a los estudiantes para desarrollar esta competencia la cual es un instrumento crucial para la pedagogía y el desempeño.

Inteligencia Emocional

Afirman Goleman et al. (2016), que el desarrollo de la inteligencia emocional constituye el control que deben tener las personas de todas sus capacidades. La competencia de inteligencia emocional según Goleman (2010) son las habilidades entre las que destacan el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para auto motivarse. Jordán et al. (2014) destacan una de las características de los grandes líderes es saber manejar sus emociones y las de los que interactúan con ellos. Concordando con lo anterior García-Domingo (2021) indica que resulta prioritario proporcionarles a los docentes la formación y los recursos adecuados a todos los niveles (técnicos, didácticos, sociales, emocionales...) para ayudarles a enfrentar con éxito su encomiable labor durante las etapas tempranas del desarrollo infantil. Como se puede apreciar a través de la inteligencia emocional el docente tiene la habilidad de desarrollar el auto control, la automotivación además de influir en otros.

Por su parte Isaza-Zapata et al. (2016) mencionan que el docente que posea la capacidad de controlar sus emociones puede transformar la manera de pensar y las emociones de otros para construir una relación entre la comunidad educativa y la sociedad. De acuerdo con Cejudo et al. (2017), la inteligencia emocional podría mejorar la capacidad de los maestros en la solución de conflictos. De la misma manera, Ramírez-Asis et al. (2020) indican ésta debe ser reconocida esencial en el conjunto de competencias que los docentes deben poseer. En concordancia con lo expuesto por estos autores Del Rosal et al. (2018) concluyeron que desarrollar competencias emocionales es esencial en la formación inicial, puesto que estas competencias serán pertinentes para el alumnado e influirán de forma directa o indirecta en el comportamiento de éstos. Se

puede advertir que el docente que posea inteligencia emocional tiene la potestad de manejar sus emociones y de ayudar a sus estudiantes a aprender a controlar las suyas. El manejo de conflictos tanto en el salón de clases, como en la comunidad escolar se puede manejar de la manera correcta cuando se posee inteligencia emocional.

D'Addario (2019) indica que existe la necesidad de profesionales que a través de la inteligencia emocional generen emociones para promover el pensamiento positivo. También señala que el control de las emociones debe reflejarse tanto en el pensamiento como en la acción. Para Rendón (2019), la necesidad de desarrollar competencias especialmente sociales y emocionales en las instituciones educativas dirigidas a la formación de docentes. En su estudio Sánchez (2019) señala, las prácticas educativas centradas en el crecimiento de la dimensión emocional deben ser desarrolladas desde la formación inicial del profesorado. Coincidiendo con lo expuesto por D'Addario (2019), Rendón (2019) y Sánchez (2019), Fernández et al. (2019) la formación docente debe incluir más formación sobre la autoevaluación y la inteligencia emocionales de los futuros maestros de preescolar. Como se puede observar el desarrollo de esta competencia redundará en su labor como docentes. El desarrollar la inteligencia emocional en la formación inicial del docente es clave para la relación docente/estudiante y el aprendizaje. Además de proveer a los futuros docentes las herramientas tanto intelectuales como emocionales que les ayuden en su futuro laboral.

Menéndez (2018) sostiene que la importancia de facilitar las herramientas intelectuales a los docentes que les ayuden a entender lo complejas que son las emociones y que pueden llegar afectar los procesos cognitivos. En ese aspecto Araya-Pizarro et al. (2020) sostienen que el rol del docente no se limita a la transferencia de conocimientos,

es un proceso interactivo entre el docente y el alumno que produce cambios cognitivos y emocionales. En concordancia con lo anterior, Del Rosal et al. (2018) tras la realización de su investigación corroboraron que hay una relación entre el rendimiento académico y la inteligencia emocional del docente y concluyeron que desarrollar competencias emocionales es esencial en la formación inicial. Se puede apreciar cuan importantes es que el docente conozca como las emociones afectan de manera positiva y/o negativa los procesos cognitivos y emocionales de sus estudiantes. También como el docente puede afectar el rendimiento académico de sus estudiantes cuando carece de inteligencia emocional.

La educación emocional indica Pacheco-Salazar (2017) se reconoce como una estrategia para fomentar una cultura escolar armónica y positiva, además de previsión de la violencia escolar. Puertas et al. (2018) afirman la cantidad de competencias que deben poseer los docentes, el contacto social y la solución de conflictos que deben resolver diariamente son factores que demuestran la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional. Según Pacheco-Salazar (2017), la inteligencia emocional propicia la armonía en el ambiente escolar y establece relaciones sociales empáticas. Coincidiendo con lo anterior Ramírez et al. (2020) señalan la inteligencia emocional debe ser reconocida como un componente esencial del conjunto de competencias de los docentes. Se puede observar que a través de la inteligencia emocional se puede construir un ambiente saludable en la comunidad escolar, por tanto, debe ser incluida dentro de las competencias que un docente debe poseer. Esta competencia fomenta la empatía lo cual es tan importante y necesaria en nuestras escuelas donde hay tanta violencia por la falta de tolerancia hacia los demás.

Se debe enfatizar la importancia de desarrollar la inteligencia emocional de los docentes para que “puedan enfrentar los desafíos en el campo de la educación, especialmente las relaciones interpersonales” (Lucero & Ocampo, 2019, p. 66). Con la inteligencia emocional, según Isaza-Zapata et al. (2016) el docente es capaz de innovar, ser líder, guiar, orientar y adoptar una actitud investigadora donde busque crecer como profesional adquiriendo nuevos conocimientos. Mencionan Pincay-Aguilar et al. (2018) es imprescindible crear métodos que permitan al docente conocer su nivel de inteligencia emocional y considerar que ésta puede afectar su desempeño. Coincidiendo con lo anterior expuesto Rueda y Filella (2016) sostienen que la formación inicial de los docentes en competencias emocionales es una necesidad de ajuste y adaptación a los nuevos retos que nos plantea el siglo XXI. Se puede advertir a través del dominio de la inteligencia emocional que el docente puede enfrentar los grandes desafíos que tiene la enseñanza hoy en día. Los docentes deben con inteligencia emocional además de ser líder es ser educador y en sus manos están el futuro educativo y emocional de sus estudiantes.

Por su parte Puertas et al. (2018) indican que debe incluirse la inteligencia emocional en la formación de los docentes, es una de las profesiones más afectadas por estrés y ansiedad. Para Hernández-Jaimes (2018) la inteligencia emocional del docente es importante para mejorar el desempeño de su labor magisterial y las relaciones entre docente-alumno, a su vez contribuya a su desarrollo cognitivo. En concordancia con lo anterior Costa-Rodríguez et al. (2021) destacan, aunque la temática se presenta como un aspecto importante dentro del contexto educativo, aún se considera como una especialización de postgrado y no como un requisito obligatorio en la formación inicial docente, quedando sujeta al interés particular del docente o de los establecimientos

educacionales. Se puede apreciar como los autores concuerdan en la influencia que tiene el dominio de la inteligencia emocional por parte del docente tanto en su labor, la relación con sus estudiantes y compañeros y en el proceso enseñanza/aprendizaje. También la importancia de incluir la competencia inteligencia emocional como parte de la formación inicial del docente.

Señalan Ramírez-Asis et al. (2020) este control emocional puede contribuir a mejorar el liderazgo de los maestros para que puedan enfrentar los desafíos en sus deberes y responsabilidades. Sostienen Molero et al. (2018) los docentes que posean esta competencia alcanzan a realizar un trabajo satisfactorio, saben afrontar situaciones difíciles y se adaptan con más facilidad a la diversidad dentro del salón de clases. La inteligencia emocional actualmente ha cobrado importancia en la formación y el desempeño docente, León (2017) manifiesta que éste debe poseer las competencias profesionales e inteligencia emocional que complementen y fortalezcan su formación para el desempeño de sus funciones pedagógicos. En concordancia con lo anterior, LeCates (2019) en su investigación afirma que el desarrollo de competencias emocionales es esencial para aumentar la eficacia docente en su formación inicial. Se puede observar como la inteligencia emocional influye en el comportamiento del docente tanto para realizar sus labores satisfactoriamente, sino también en enfrentar situaciones complejas tanto en el salón de clases como en la comunidad escolar. Además de la importancia que está teniendo la inteligencia emocional en el ámbito educativo.

Destacan Estupiñán et al. (2017) la formación inicial juega un papel decisivo en la calidad de la educación, ahí radica la importancia de incluir el desarrollo de la competencia emocional. Para D'Addario (2019) el docente con esta competencia cuenta

con los recursos emocionales que lo ayudarán al desarrollo académico y emocional de sus estudiantes, además de fomentar un adecuado desempeño de los docentes. Coincidiendo con lo anterior, según los resultados de su investigación Kelley (2018) concluye que las universidades que ofrecen acreditación de maestros deben modificar los cursos y certificaciones ofrecidas en su programa educativo para incluir una certificación en inteligencia emocional. Se puede advertir que los diferentes autores concuerdan con lo fundamental de desarrollar la competencia inteligencia emocional en la formación inicial del docente en los programas de educación.

Trabajo en Equipo

Según Quiroga (2019) es necesario incluir experiencias de aprendizaje colaborativo para desarrollar habilidades personales y sociales además de los aportes de los integrantes para lograr metas del grupo. En ese aspecto Florentín (2016) expone el trabajo en equipo es considerado como una herramienta útil para mejorar el aprendizaje, las relaciones sociales y las competencias de los estudiantes. Conviniendo con lo anterior Amor y Serrano (2018) evidenciaron en su investigación los grupos estudiantes, egresados y docentes se sienten más capacitados para desarrollar la competencia del trabajo en equipo. Se puede apreciar que esta competencia desarrolla habilidades sociales entre los integrantes del equipo, destrezas necesarias para las relaciones personales que necesitaran los futuros docentes.

Al trabajar en equipo, afirma Quiroga (2019) se aprende, por lo tanto, se enseña; la intervención del docente oportuna y atenta permite que los estudiantes desarrollen su potencial en forma colectiva. Menciona Arbañil (2019), que los docentes en su gestión pedagógica pueden lograr una participación dinámica de sus estudiantes a través del

trabajo en equipo. En concordancia con lo anterior, Jiménez (2017) señala existe relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo en equipo en los docentes de educación inicial. Se puede apreciar a través del trabajo en equipo se logra la participación de los estudiantes desarrollando en ellos el sentido de pertenencia y el compromiso con el logro de las metas trazadas por el equipo.

El trabajo en equipo ayuda a desarrollar en los estudiantes, según Aristizábal-Almanza et al. (2018), competencias interpersonales que contribuirán a desarrollar buenas relaciones con los demás, motivación, comunicación, la toma de decisiones y manejo de conflicto. Afirman Sein-Echaluze et al. (2017), que el docente al fomentar la participación activa de los estudiantes en grupos de trabajo los ayudará a mejorar su aprendizaje. Para Izquierdo et al. (2019), el trabajar en equipo es una capacidad importante dentro del adiestramiento del docente, este repercute de manera determinante en la calidad de la educación. Indica Culebro (2018), que la competencia del trabajo en equipo entre los docentes promueve un alto desempeño en sus funciones dentro del salón de clases y con la institución educativa. En concordancia con lo expuesto por estos autores Aparicio-Herguedas et al. (2021) afirman la actividad docente debe partir de dinámicas cooperativas que permitan tomar conciencia de los aspectos necesarios para aprender a trabajar en equipo: el liderazgo compartido, el seguimiento mutuo de la tarea, el comportamiento de apoyo, la adaptabilidad y la orientación como equipo, junto con la comunicación interactiva constante. Como se puede observar a través de esta competencia se logra desarrollar la comunicación, toma de decisiones, manejo de conflicto entre los estudiantes. Destrezas que les beneficiará tanto en su vida académica, personal y profesional.

Aseveran Navarro et al. (2019), que desarrollar en los estudiantes habilidades sociales y de cooperación les ayudará a comprender que el trabajo de equipo es una destreza que les permitirá trabajar con todo tipo de personalidades, opiniones y los ayudará a mejorar y completar su propio pensamiento. A su vez, Sein-Echaluce et al. (2017) sostienen que a través del trabajo en equipo como actividad se genera conocimiento, ya sea físicamente o mental. Al respecto Culebro (2017) expresa la educación tiene la misión de formar los futuros docentes reforzando en ellos las competencias de comunicación, colaboración; habilidades que desarrollan a través del trabajo en equipo. En concordancia con lo antes expuesto Cantón-Mayo et al. (2017), indican el trabajo en equipo implica planificar, anticipar qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién debe llevarlo a cabo, así como establecer criterios para lograr las metas de manera fácil, eficaz y cómoda posible. Se puede apreciar la competencia de trabajo en equipo que debe fomentarse desde la formación inicial del docente para que refuercen las competencias interpersonales, motivación, comunicación, la toma de decisiones y el manejo de conflictos, destrezas necesarias para su desarrollo profesional.

A través del liderazgo se “fomenta el trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones mediante el dialogo y por tanto incrementa la satisfacción en el trabajo, el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para alcanzar los objetivos” (Villalva et al., 2017, p. 160). La educación debe estar centrada en el aprendizaje colaborativo, en ese aspecto Fisher (2019) sostiene que éste aporta en los estudiantes la tolerancia hacia los demás, lo que es importante en la sociedad actual. En concordancia con lo anterior, Asún et al. (2019) señalan que el trabajo en equipo abarca a la persona en todas sus dimensiones, como ser autónomo y social, y ubica a los

estudiantes en un proceso formativo verdaderamente enriquecedor. Como se puede observar esta competencia incrementa la toma de decisiones, lo cual es importante que el futuro docente desarrolle a profesional.

Al respecto Sánchez et al. (2019) manifiestan el trabajo en equipo enriquece las habilidades sociales de los docentes, refuerza la satisfacción laboral y fomenta el desarrollo de prácticas interdisciplinarias para su desempeño en el salón de clases. En su investigación Morales et al. (2017) señalan que las instituciones educativas deben fomentar la competencia de trabajo en equipo para mejorar el desempeño de los docentes. Para Izquierdo et al. (2019) las instituciones educativas en la formación de los docentes promueven el trabajo en equipo para el desarrollo de competencias sociales. Coincidiendo con lo anterior, Aparicio-Herguedas et al. (2021), en su trabajo investigativo concluyeron es necesario revisar el rol del profesorado como facilitador de los procesos cooperativos asegurándose de que, más allá de los resultados obtenidos por los equipos, se atiendan, analicen, adquieran y desarrollen en la propia acción los condicionantes técnicos para alcanzar la colaboración efectiva. Se puede advertir la necesidad de incluir esta competencia en la formación inicial del docente la cual permite el desarrollo de competencias sociales y mejorar su desempeño.

Implicaciones de los Resultados

Con base en el propósito planteado en este estudio de analizar el desarrollo de competencias de liderazgo más relevantes para la formación inicial docente de futuros profesionales de la educación y al problema de investigación de este estudio en la necesidad del desarrollo de competencias de liderazgo en la formación inicial del docente que le permitan desempeñarse de manera integral en su vida profesional en el campo de

la educación se procede a señalar las implicaciones de los resultados de la revisión sistemática.

La comunicación efectiva es tener la capacidad de escuchar y comprender toda la información y/o datos que se recibe. La competencia de comunicación capacita a los docentes de habilidades personales necesarias para su labor en el salón de clases. También los ayudará a tener una comunicación efectiva con sus estudiantes y sus compañeros de trabajo.

El docente a través de la comunicación lleva la información a sus estudiantes de manera clara y concisa, esto evita que el estudiante no entienda el material que se le está enseñando. Con el dominio por parte del docente de esta competencia se logra crear el ambiente propicio para la enseñanza. La comunicación efectiva permite fomentar el aprendizaje de los estudiantes, sin ésta se afecta el aprovechamiento académico.

El desarrollo de la competencia de comunicación del docente es clave para la participación de los estudiantes en su formación y evaluación. Los docentes deben dominar esta competencia para que pueda escuchar a los estudiantes y fomentar la confianza de éstos. Esta interacción entre docente-estudiante fomenta la participación en el salón de clases, además ayuda a que los estudiantes desarrollen también esta competencia. La comunicación es una competencia fundamental para los docentes.

El desarrollo de esta competencia en la formación inicial del docente redundará en la participación de los estudiantes en el salón de clases y el aprendizaje. Aprender habilidades de comunicación ayudará al docente a ser más efectivo y productivo en su labor como educador. También los ayuda a optimar la comunicación entre sus pares, padres y la comunidad escolar. El desarrollo de esta competencia no está contemplado en

el currículo de los programas de educación y los estudiantes universitarios no tienen adecuadas competencias de comunicación, resulta meritorio incluir la misma en el currículo del programa de educación. Por lo que las instituciones educativas deben fomentar el desarrollo esta competencia en la formación inicial del docente instrumento crucial para la pedagogía y el desempeño.

La competencia inteligencia emocional ayuda al docente a manejar sus emociones, así como a sus estudiantes a aprender a controlar las suyas. En la medida en que el docente alcance control de sus emociones ante estudiantes y sus pares, tendrá un efecto positivo en el desarrollo académico aprendizaje del estudiantado. En la medida en que el docente alcance control de sus emociones ante estudiantes y sus pares, tendrá un efecto positivo en el desarrollo académico aprendizaje del estudiantado.

El desarrollar la inteligencia emocional en la formación inicial del docente es clave para la relación docente-estudiante y el aprendizaje. También los ayuda a conocer como las emociones afectan de manera positiva y/o negativa los procesos cognitivos y emocionales de sus estudiantes. El promover la competencia de inteligencia emocional del docente permitirá desarrollar el autocontrol, la motivación, empatía, perseverancia y el manejo de conflictos habilidades necesarias para una labor efectiva en el aula. Es necesario que el docente desarrolle la inteligencia emocional para que pueda promover el pensamiento positivo en el salón de clases. El entusiasmo y la perseverancia se verán reflejados en la planeación de las clases para alcanzar los objetivos académicos. Las instituciones educativas deben entender la necesidad de que el futuro docente comprenda lo complejo que son las emociones y como estas influyen y/o afectan los procesos

cognitivos. Por tanto, resulta importante y necesario incluir esta competencia como parte de la formación inicial del docente.

El trabajo en equipo envuelve competencias necesarias para desarrollar en los estudiantes. Por uso y costumbre tanto los docentes en las universidades como en las escuelas lo utilizan para asignar una tarea a realizarse en equipo, pero esta actividad no fomenta el desarrollo de las competencias del trabajo en equipo. El trabajo en equipo es una actividad para realizarse en el salón de clases con la participación del docente para permitir la participación de los estudiantes y ayudarlos en el desarrollo de esta competencia.

Cuando el docente tiene dominio de esta competencia tiene como meta mejorar el aprendizaje de sus estudiantes utilizando el trabajo en equipo. A través de esta competencia se fomentan las relaciones sociales, la comunicación, toma de decisiones, manejo de conflicto entre los estudiantes. Destrezas que beneficiarán a los estudiantes tanto en su vida académica, personal y profesional. Desarrollar en sus estudiantes las competencias interpersonales debe ser una de las metas del docente. Las competencias interpersonales contribuyen a desarrollar la empatía, cooperación, manejo de conflicto y a trabajar con distintas personalidades, razas, credos, orientación sexual. A su vez la competencia de trabajo en equipo fomenta el compromiso, respeto y la empatía de los integrantes de equipo. Esto capacitará a los estudiantes a enfrentar situaciones conflictivas tanto en el ambiente escolar, como en su futuro laboral. Cuando el docente es consciente de la importancia del desarrollo de estas destrezas en los estudiantes establecerá la metodología para fomentar las mismas en sus estudiantes.

Las habilidades personales y sociales son necesarias, capacitan al futuro docente para poder tener relaciones saludables tanto con sus pares como con los estudiantes. Se puede apreciar que esta competencia debe fomentarse desde la formación inicial del docente para reforzar las competencias interpersonales, motivación, comunicación, la toma de decisiones y manejo de conflicto. Además de promover el adecuado desempeño de los docentes. Como se puede observar, esta competencia incrementa la toma de decisiones, lo cual es importante que el futuro docente desarrolle profesionalmente. A pesar de las competencias necesarias que el docente pueda desenvolverse mediante el trabajo en equipo, no es un tema que se haya investigado mucho. Por tanto, se concluye que las competencias de comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo deben ser incluidas en los currículos de los programas de educación en la formación inicial del docente.

Limitaciones del Estudio

Considerando el propósito, el problema y las preguntas de investigación, se procede a presentar las limitaciones del estudio:

1. Ha sido limitada la información que se ha encontrado con relación al tema que ocupa este estudio, particularmente la competencia de trabajo en equipo.
2. Realizar entrevistas a los estudiantes, egresados de instituciones educativas postsecundarias que ofrecen programas de educación y a docentes activos en el sistema de educación.

Recomendaciones para Futuros Estudios

Considerando los hallazgos encontrados se recomienda para futuros estudios encaminarse bajo las siguientes interrogantes:

1. ¿Cómo influyen las competencias comunicación, inteligencia emocional y el trabajo en equipo del docente en el proceso enseñanza/aprendizaje?
2. ¿Cómo influyen las competencias comunicación, inteligencia emocional y el trabajo en equipo del docente en el proceso formativo de los estudiantes?
3. ¿Cómo el desarrollar competencias de trabajo de equipo beneficiaría el desempeño profesional de los docentes?

Referencias

- Álvarez-Botello, J., Torres-Velázquez, A.M., & Chaparro-Salinas, E.M. (2016). Diagnóstico del liderazgo educativo en las instituciones de educación superior del Valle de Toluca. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 51-68.
<http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.1.206881>.
- Amador, C.M. (2017). Ventajas del liderazgo distribuido en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo (RIDE)*, 8(15), 1-16. <https://www.researchgate.net/publication/322562385>.
- Amor, M.I., & Serrano, R. (2018). Análisis y evaluación de las competencias genéricas en la formación inicial del profesorado. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(2), 9-19. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000200009>.
- Aparicio-Herguedas, J.L., Velázquez-Callado, C., & Fraile-Aranda, A. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8048442>
- Aparicio, J.L., & Fraile, A. (2017). Liderazgo, comunicación y organización docente. Tres competencias transversales presentes en la formación inicial del profesorado de educación física. *Revista Infancia, Educación y Aprendizaje (IEYA)*, 3(2) (edición especial), 550-554.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8048442>
- Araya-Pizarro, S.C., & Espinoza, L. (2020). Aportes desde las neurociencias para la comprensión de los procesos de aprendizaje en los contextos educativos. *Propósitos y Representaciones, Revista de Psicología Educativa*, 8(1), 1.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.312>.

- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un Colegio Fe y Alegría. *Revista Investigación Valdizana*, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 13(2), 95-106.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099926>
- Aristizábal-Almanza, J.L., Ramos-Monobe, A., & Chirino-Barceló, V. (2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 1-26. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.16>.
- Ariza-Hernández, M. L. (2017). Influencia de la inteligencia emocional y los afectos en la relación maestro-alumno, en el rendimiento académico de estudiantes de educación superior. *Educación y Educadores*, 20(2), 193-210.
doi: 10.5294/edu.2017.20.2.2
- Arroyo-Sagasta, A. (2017). Competencias en comunicación y colaboración en la formación de docentes. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 8(2), 277-285. doi:10.14198/MEDCOM2017.8.2.17.
- Ascencio, P., Garay, M., & Sequic, E. (2016). Formación inicial docente (FID) y tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la Universidad de Magallanes – Patagonia Chilena. *Digital Education Review*, 30, 123-134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5772410>.
- Asún, S., Rapún, M., & Romero, M.R. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, ISSN-e 1989-0397, 12(1), 175-192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6908769>

Ave María University. Academic Catalog 2019-2020. <https://www.avemaria.edu>.

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>.

Bauzá-Vázquez, E., & Bello-Rodríguez, A.A. (2016). Formación de liderazgo educativo en los profesores de ciencias económicas. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 7(5), 97-109. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5911164>.

Berkowitz, D., Rivero, E., Villoch, P., Améstica, J., & Zoro, B. (2017). Mapa sistémico: mirando la complejidad del territorio, más allá de los resultados académicos. *Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar*, 9, 5-9. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57816637/NT9_BZ_L3_15-12.pdf.

Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: Objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 55-70. <https://doi.org/10.35362/rie670205>.

Betancourt, G. (2017). *Una definición de liderazgo*. <https://www.forbes.com.mx/una-definicion-de-liderazgo/>.

Bolívar, A. (2017). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. <https://www.researchgate.net/publication/277568034>

Bonet-Gascot, W. (2019). *Neuroliderazgo: El arte de transformar*. (1st ed.). (Spanish Edition). Bloomington, IN: Palibrio– Kindle.

- Bowen, B., & Shume, T. (2018). Educators in industry: An exploratory study to determine how teacher externships influence K-12 classroom practices. *Journal of STEM Education*, 19(1), 57-61. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1174793>.
- Bradley, A. P., Grice, T., & Paulsen, N. (2017). *Promoting leadership in Australian universities*. <https://www.researchgate.net/publication/313879919>
- Briones, P.A., Mazacón, M.C., Molina, S.G., & García, A.C. (2018) Reflexiones sobre el liderazgo institucional como estrategia competitiva para el desarrollo organizacional de las universidades del ecuador. *Magazine de las Ciencias, Revista de Investigación e Innovación*, 3(1), enero-marzo 2018, 125-140. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/459>.
- Camus, M.M., Iglesias, M.J., & Lozano, I. (2018). *Un estudio cualitativo sobre la competencia didáctica comunicativa de los docentes en formación*. <https://www.researchgate.net/publication/337644102>
- Cantón-Mayo, I., Cañón-Rodríguez, R., & Grande-de-Parado, M. (2017). La comunicación como subdimensión de la competencia digital en futuros maestros de primaria. *Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 50, 33. <http://dx.doi.org.ezproxylocal.library.nova.edu/10.12795/pixelbit.2017.i50.02>
- Caro, M. T. (2018). *La comunicación argumentativa en la sociedad del conocimiento, clave del liderazgo distribuido para un cambio educativo desde el desarrollo profesional*. <https://www.researchgate.net/publication/323989168>

- Castro, S., & Guzmán, B. J. (2021). Políticas educativas basadas en el pensamiento sistémico y la gestión del conocimiento. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 35–61.
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1346>
- Cejudo, J., & López-Delgado, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: Un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29-36.
<https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3^{ra} ed.). D.F., México: McGraw Hill.
- Chuquilin, J., & Zagaceta, M. (2017) El currículo de la educación básica en tiempos de transformaciones: Los casos de México y Perú. *Revista Mexicana de Investigación Educativa (RMIE)*. 22(72), 109-134.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662017000100109.
- Codina, A. (2017). Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo. *Revista Cofin, Universidad de La Habana, Cuba*, 11(1), 1-18.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100012&lng=es&tlng=es.
- Contreras, F., Barbosa, D., & Piñeros, R. (2016). *Liderazgo: Antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo: Implicaciones para la organización actual*. (1^{ra} ed.). Editorial Universidad del Rosario– Kindle.

- Contreras, T.S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: Una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones Revista Psicología Educativa*, 4(2), jul.-dic. 2016, 231-284.
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/227>.
- Costa-Rodríguez, C., Palma-Leal, X., & Salgado, C. (2021). *Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la inteligencia emocional para la aplicación de la educación emocional en la práctica pedagógica de aula*.
<https://www.researchgate.net/publication/352008495>
- Covey, S.R. (1990). *Principle center leadership*. (1st ed.). RosettaBooks, LLC – Kindle.
- Criollo, M. I. (2018). Competencias del docente del siglo XXI. *Revista Vinculando*.
<http://vinculando.org/educacion/competencias-del-docente-siglo-xxi.html>.
- Culebro, J.R. (2017). Trabajo en equipo: Una competencia profesional docente en construcción desde la escuela primaria. *Revista Electrónica de Investigación e Innovación Educativa (REIIE)*, 2(3), julio 2018, 36-42.
http://cresur.edu.mx/OJS/index.php/CRESUR_REIIE/article/view/58.
- D'Addario, M. (2019). *Educación y neurociencia: Tratados, análisis, neuroaula y ejercicios*. (1^{ra} ed.). (Spanish Edition). Safe Creative Publisher– Kindle.
- Daft, R.L. (2019). *Teoría, y diseño organizacional*. (12^a ed.) D.F., México: Cengage Learning Editores.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016) The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Research Gate Publications*, 52(2), 221-258.
<https://www.researchgate.net/publication/293807420>.

Daytona State College. 2019 – 2020 Catalog. <https://daytonastate.edu>.

Daytona State College. 2020 – 2021 Programas de Estudios. <https://daytonastate.edu>.

de Souza, L., & Carbonero, M.A. (2019). Formación inicial docente y competencias emocionales: Análisis del contenido disciplinar en universidades brasileñas. *Educao e Pesquisa*, 45, 2019.

<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201945186508>

Del Campo-Ponz, C., Chisvert-Tarazona, M.J., & Palomares-Montero, D. (2019).

Percepción de una comunidad educativa sobre el desarrollo profesional docente en la educación 2.0. *Profesorado Revista de Currículo y Formación del Profesorado*, 23(2), abril-junio, 2019. doi: 10.30827/profesorado.v23i2.9694.

Del Rosal, I., Moreno-Manso, J.M., & Bermejo, M.L. (2018) Inteligencia emocional y rendimiento académico en futuros maestros de la Universidad de Extremadura. *Profesorado Revista de Currículo y Formación del Profesorado*, 22(1), 257-275. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i1.9928>

Dimas-Rangel, M.S., Torres-Bugdud, A., Palomares-Ruiz, B.E., & Treviño-Cubero, A. (2016). El liderazgo en la función docente, estrategia pedagógica que acrecienta los índices de eficiencia terminal en la educación superior. *Revista Sociología Contemporánea*, 3(6), 12-19.

https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol3num6/Revista_Sociologia_Contemporanea_V3_N6_2.pdf.

- Duarte, A., Guzmán, M.D., & Yot, C.R. (2018). Aportaciones de la formación blended learning al desarrollo profesional docente. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia (RIED)*, 21(1), abril 2021, 155-174.
<http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.1.19013>
- Espinoza, E.E., & Campuzano, J.A. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos (Conrado)*, 15(67), abril-junio 2019, 250-258.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250
- Estupiñán, R., Cherrez, I.M., Intriago, G.C., & Torres, R.J. (2017). Neurociencia cognitiva e inteligencia emocional. La gestión pedagógica en el contexto de la formación profesional. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 7(4), 207-214. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/525/524>
- Fernández, M., Bravo, A., & Fernández, P. (2019). *Perfiles de inteligencia emocional percibida en futuros maestros de educación infantil: Implicaciones para la formación docente*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6961445>
- Ferrada, D., & Del Pino, M. (2020). Communicative competences required in initial teacher training for primary school teachers of Spanish language in contexts of linguistic diversity. *International Multilingual Research Journal*, 14(1), 76-95.
<https://doi.org/10.1080/19313152.2019.1653156>.
- Fisher, Q. (2019). *Neurociencia y educación: El nuevo aprendizaje de los niños 2020*. (Spanish Edition). Cooltura Publisher– Kindle.

- Florentín, P. (2016). *La competencia de trabajo en equipo en la facultad de educación de la Universidad de Zaragoza: Análisis y estrategias para su mejora*. (Tesis Doctoral) Repositorio de la Universidad de Zaragoza. Zaragoza, España.
<https://zaguan.unizar.es/record/60865/files/TESIS-2017-021.pdf>
- Florida State University (2020). <https://www.fsu.edu>.
- Gajardo, J., & Ulloa J. (2016). El concepto de liderazgo pedagógico, tensiones y prácticas. *Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar*, 6, 5-6. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>.
- Gallego-Ortega, J.L., & Rodríguez-Fuentes, A. (2018) *Percepciones del profesorado sobre competencias comunicativas de futuros maestros de educación física*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6676083>
- Gambarini, M.F., & Cruz, P. (2019) Habilidades docentes en comunicación eficaz. Ejercicio del liderazgo centrado en la misión docente. *Revista Digital de Comunicación*, 8(1), 9-2.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6759540>.
- García-Arauz, J.A. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(2), agosto 2016, 269-279.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/166>
- García-Domingo, B. (2021). Competencia emocional en maestros de educación infantil y primaria: Fuentes de variabilidad y sugerencias de mejora. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(2), 1-15.
<https://doi.org/10.6018/reifop.450111>

- Gialamas, S., Grigoropoulos, J.E., Pelonis, P., & Cherif, A.H. (2020). How can manifesting leadership skills infused with ethos, empathy, and compassion better prepare students to assume leadership roles? *International Journal of Progressive Education*, 16(1), 54-66. doi: 10.29329/ijpe.2020. 228.5.
- Giraldo, L. (2016). El pensamiento sistémico y sus relaciones con el ámbito educativo: Del paradigma lineal a la trama circular. *Revista Filosofía UIS*, 15(1), 279-312. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistafilosofiauis/article/view/6050>.
- Goleman, D. (2010) *Inteligencia Emocional*. (1^{ra} ed.). (Spanish Edition). Editorial Kairos– Kindle.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más*. (Spanish Edition) Debolsillo Publisher– Kindle.
- Gràcia, M., Vega, F., Bitencourt, D., Vinyoles, N., & Jarque, M.J. (2021). Retos en la formación inicial de profesorado de infantil y primaria. La competencia oral. *Revista Mexicana de Investigación Educativa (RMIE)*, 26(88), 195-224. <https://www.redalyc.org/journal/140/14068994009/>.
- Gràcia, M., Jarque, M.J., Astals, M., & Rouaz, K. (2020). Desarrollo y evaluación de la competencia comunicativa en la formación inicial de maestros. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(30), 15 de junio de 2020, 115-136. <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2020.30.591>.
- Hackman, M.Z., & Johnson, C.E. (2018) *Leadership: A communication perspective*. (7ⁿ ed.) Long Grove, OL: Waveland Press– Kindle.

- Hernández, H.E., & Paredes, J.G. (2018): “El pensamiento sistémico en las organizaciones del ecuador”. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. (noviembre 2018).
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/11/organizaciones-ecuador.html>.
- Hernández, H.J. (2016). *El lugar de lo sistémico en la pedagogía. Enfoque sistémico, constructivismo y complejidad: Un panorama*. Universidad Pedagógica Nacional, Facultad de Educación. Bogotá D.C., Colombia.
<http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/536/TO-19582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, L.S. (2018) “Liderazgo estratégico integral”: De la teoría a la práctica transformando vidas e instituciones. *Revista Centroamericana de Administración Pública (ICAP)*, 75, 123-133.
<https://www.academia.edu/search?utf8=%E2%9C%93&q=liderazgo+integral>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M.P. (2016). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). D.F, México: McGraw Hill.
- Hesselbein, F., & Goldsmith M. (2006). *The leader of the future 2 visions, strategies, and practices for the new era*. (1st ed.) US: Jossey-Bass Jossey-Bass.
- Hoffman, T. (2018) *Factors that contribute to healthy professional relationships and a positive perception of school climate in christian schools*. (Tesis Doctoral). Florida Atlantic University, Boca Raton, FL.
<https://www.proquest.com/education/results/FFB180A092A6414DPQ/1?accountid=6579>

- Hollander, E.P (2009). *Inclusive leadership: The essential leader-follower relationship*. (1st ed.) New York, NY: Taylor & Francis Group, LLC
- Huerta, M., Penadillo, R., & Kaqui, M. (2017). Construcción del currículo universitario con enfoque por competencias. Una experiencia participativa de 24 carreras profesionales de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM), Perú. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74, 83-106. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie74a03.pdf>.
- Hunzicker, J. (2019) What makes a teacher a leader? *Kappa Delta Pi Record*, 55(3), july-september 2019, 130-136. doi:10.1080/00228958.2019.1622384.
- Iranzo-García, P., Camarero-Figuerola, M., Barrios-Arós, C., Tierno-García, J. M., & Gilabert-Medina, S. (2018) ¿Qué opinan los maestros sobre las competencias de liderazgo escolar y sobre su formación inicial? *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*, 6(3), 29-48. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/9708/0>.
- Isaza-Zapata, G. M., & Calle-Piedrahita, J. S. (2016). Un acercamiento a la comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 331-345. <https://doi.org/10.11600/1692715x.14122220814>.
- Izquierdo, T., Martínez, E. A., Frutos, A. E., & Moreno, J. R. (2019). El aprendizaje cooperativo en la formación de maestros de educación primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 543-559. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.369731>.

- Jacques, C. Weber, G., Bosso, D., Olson, D., & Bassett, K. (2016) Great to influential: Teacher leaders' roles in supporting instruction. *American Institutes for Research*, 1-36. <https://www.air.org/sites/default/files/downloads/report/Great-to-Influential-Teacher-Leaders-Roles-in-Supporting-Instruction-March-2016.pdf>.
- Jiménez, A. (2017). *Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Lima Norte, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8374>
- Jordán, R., & Garay, M. (2014). *Liderazgo real de los fundamentos a la práctica*. (2^{da} ed.) Vertical S.A. – Kindle.
- Kelley, J. E. (2018). *Teacher emotional intelligence and best practices for classroom management*. (Tesis Doctoral). University of Massachusetts, M.A., USA.
https://digitalcommons.umassglobal.edu/edd_dissertations/217
- Kezar, A.J., & Holcombe, E.M. (2017). Shared leadership in higher education: Important lessons from research and practice. *American Council on Education*.
<https://www.acenet.edu/Documents/Shared-Leadership-in-Higher-Education.pdf>.
- Killion, J., Harrison, C., Colton, A., Bryan, C., Delehant, A., & Cooke, D. (2016). *A systemic approach to elevating teacher leadership*.
<https://learningforward.org/wp-content/uploads/2017/08/a-systemic-approach-to-elevating-teacher-leadership.pdf>

- Kumar P., & Fahimirad, M. (2019). A qualitative research study on the importance of life skills on undergraduate students' personal and social competencies. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 1-13.
<http://www.sciedu.ca/journal/index.php/ijhe/article/view/16072/10155>
- LeCates, D.W. (2019). *Emotional competence and effectiveness of new teachers*. (Tesis Doctoral). Widener University, PA, USA.
<https://www.proquest.com/education/docview/2226600155/69FE54D064A84B8A-PQ/1?accountid=6579>.
- León, A., Barrios, G., Aguayo, J., Arevalo, F., Rincón, A., & Martín, A. (2019) El desarrollo del pensamiento sistémico conducente en las organizaciones inteligentes. *Revista Iberoamericana de Ciencias*.
<http://www.reibci.org/publicados/2019/dic/3800114.pdf>.
- León, C.N. (2017) Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017. (Tesis Maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14923/Le%c3%b3n_TCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Loli, G.M. (2017). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en el área de comunicación del segundo grado de primaria en las instituciones educativas de la Red 17 de Chaclacayo de la UGEL N° 06. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1524/TM%20CE%20Ev%20-3325%20L1%20-%20Loli%20Egoavil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Lucero, L. C., & Ocampo, J. M. (2019). Emotional intelligence and leadership trait among master teachers. *Mimbar Pendidikan, Journal Indonesia*, 4(1), 55-72.
<http://www.journals.mindamas.com/index.php/mimbardik/article/viewFile/1119/98>.
- Lussier, R. (2016). *Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (6^{ta} ed.). D.F., México: Cengage Learning Edition.
- Manual Cochrane de revisiones sistemáticas de intervenciones. Versión en español: Centro Cochrane Iberoamericano, traductores. Versión 5.1.0 [actualizada en marzo de 2011] [Internet]. Barcelona: Centro Cochrane Iberoamericano; 2012.
<http://www.cochrane.es/?q=es/node/269>.
- Marentic, K.T. (2018) Quantitative correlational study between secondary music teacher leadership practices and students' observations of leadership. (Tesis Doctoral). University of Phoenix, Orlando, FL.
<https://www.proquest.com/education/docview/2171058716/72EBC72957784BB2PQ/1?accountid=6579>.
- Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez, C., & Villardón-Gallego, L. (2017). Competencias profesionales del profesorado de educación obligatorias. *Revista Iberoamericana de Educación (RIE)*, 74, 171-192.
<https://www.researchgate.net/publication/319560166>.
- Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez, C., & Villardón-Gallego, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a*

Distancia (RED), 56(10), 171-188.

http://www.um.es/ead/red/56/martinez_et_al.pdf.

Menéndez, D. (2018). Aproximación crítica a la inteligencia emocional como discurso dominante en el ámbito educativo. *Revista Española de Pedagogía*, 76(269), 7-23. <https://doi.org/10.22550/rep76-1-2018-01>.

Meza, M.C. (2018). *Círculos de interaprendizaje para mejorar el desempeño docente en evaluación formativa del área de comunicación*. (Tesis Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/4720>.

Minger, L. (2017). *Examining education leadership communication practices around basic and advanced skill sets: A multiple case study*. (Tesis Doctoral). Pepperdine University, Malibu, CA.
<https://www.proquest.com/education/docview/1946680550/2BB89D259CAA42F9PQ/1?accountid=6579>.

Miraval, J.C. (2016). *El pensamiento sistémico visto y vivido desde el aula, otra manera de resolver los problemas*.
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/7232/2020_Articulo_Juan_Carlos_Miraval_Ossa.pdf?sequence=2&isAllowed=yARUTH.

Molero, P.P., Ubago, J.L., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A., & González, G. (2018) La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: Una revisión sistemática. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6714262>.

- Morales, B.R., Marrero, Y.Y., & Caballero, E. (2019). Concepción del desarrollo de habilidades comunicativas en la formación inicial del maestro. *Transformación*, 15(2), 156-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552019000200156&lng=es&tlng=es.
- Morales, R., & Bustos, M. J. (2017). Competencias docentes y desempeño: Un estudio con profesores universitarios. *Revista Publicando*, 4(11), 248-269. <https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/522>.
- Morphis, E.A. (2020). The journey to teacher: Facilitating communication skills in preservice teachers to build trust, learn about students, and create literacy lessons. *English Leadership Quarterly, National Council of Teachers of English*, 42(3), 7-11. <https://library.ncte.org/journals/ELQ/issues/v42-3/30495>.
- Moya, F.G. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Irazola, provincia de Padre Abad*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32850>.
- Muñoz, L. (2017). Propuesta para el desarrollo del pensamiento sistémico en los programas de formación de posgrado del convenio USTA–ICONTEC. *SIGNOS - Investigación en Sistemas de gestión*, 9, 121-148. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2017.0002.08>.
- Nahavandi, A. (2015). *The art and science of leadership*. (7ⁿ ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

- Navarro, I., González, C., López, B., & Contreras, A. (2019) Aprendizaje cooperativo basado en proyectos y entornos virtuales para la formación de futuros maestros. *Revista Educar*, 55(2), 519-41.
<https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/359308>.
- Nova Southeastern University (2020). <https://nova.edu>
- Osorio, J.C. (2017). Introducción al pensamiento sistémico. *Programa Editorial Universidad del Valle*.
<https://libros.univalle.edu.co/index.php/programaeditorial/catalog/book/88>.
- Pacheco-Salazar, B. (2017). Educación emocional en la formación docente: Clave para la mejora escolar. *Revista Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC)*, 42(1), 107-113. <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/1061>.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *How to appraise the studies. Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. (1st ed.). Blackwell– Kindle.
- Pincay-Aguilar, I. Candelario-Suarez, G., & Castro-Guevara, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicología UNEMI*, 2(2), 32-40.
<http://181.188.214.100/index.php/faso-unemi/article/view/699>.
- Poekert, P., Alexandrou, A., & Shannon, D. (2016) How teachers become leaders: An internationally validated theoretical model of teacher leadership development. *Research in Post-Compulsory Education Journal*, 21(4), 307-329.
<http://dx.doi.org/10.1080/13596748.2016.1226559>.

- Puertas, P., Ubago, J.L., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A., & González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: Una revisión sistemática. *Revista Española Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 29(2), 128-142. <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/23157>.
- Quiroga, Y. (2019). El trabajo en equipo en el ámbito educativo. *Diario de Cuyo*, 21 de agosto de 2019. <https://www.diariodecuyo.com.ar/columnasdeopinion/El-trabajo-en-equipo-en-el-ambito-educativo-20190830-0063.html>.
- Ramírez-Asis, E., Espinoza, M., Esquivel, S., & Naranjo-Toro, M. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 99-114. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/428261/287791>.
- Ramírez-García, A., González-Fernández, N., & Salcines-Talldoc, I. (2018). Las competencias docentes genéricas en los grados de educación. Visión del profesorado universitario. *Estudios Pedagógicos XLIV*, 2, 259-277. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v44n2/0718-0705-estped-44-02-00259.pdf>.
- Rendón, M.A. (2019) Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Revista Praxis & Saber*, 10(41), 243-270. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10004>
- Reyes, A.; Chávez, J. M., & Guevara, F. (2017). Características del líder efectivo de acuerdo a experiencia de estudiantes universitarios. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 1-10. [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A2.12\(3\)9-18.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A2.12(3)9-18.pdf).

- Ritacco, M., & Amores, F.J. (2018) *Dirección escolar y liderazgo pedagógico: Un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía (España)*.
<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201709162034>.
- Rivera-Villalta, M.C. (2017). Manejo de la competencia comunicativa como herramienta clave para el desempeño docente. una mirada desde la perspectiva pedagógica. *Revista Espirales Multidisciplinaria de Investigación*, 1(5), junio 2017, 32-43.
<https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/23/25>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018) *Management*. (14th ed.). Malaysia: Prentice Hall.
- Roca, P.M., & Alonso, L.A. (2017). Un modelo de desarrollo del liderazgo pedagógico en la formación inicial del maestro de educación básica. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)*, 5(3), 1-16.
<http://www.refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2141>.
- Rodríguez, G., & Gairín, J. (2017). Influencia de las prácticas de liderazgo pedagógico en las prácticas pedagógicas docentes: Caso en Chile de las unidades técnicas pedagógicas. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 1-29. doi: 10.17583/ijelm.2017.2469.
- Romero-Martín, M. R., Castejón-Oliva, F., López-Pastor, V., & Fraile-Aranda, A. (2017). Formative assessment, communication skills and ICT in initial teacher training. *Comunicar: Media Education Research Journal*, 25(52), 73-82.
<https://www.proquest.com/education/docview/2013526790/26980869927C4800PQ/1?accountid=6579>.

- Rueda, P.M., & Filella, G. (2016). Importancia de la educación emocional en la formación inicial del profesorado. *Intercambio/Échange*, 1, 2016, 212-219.
<https://doi.org/10.21001/ie.2016.1.17>
- Sánchez, L. (2019). La formación inicial docente en una universidad chilena: estudiando el ámbito emocional. *Praxis & Saber*, 10(24), 2019, 217-242.
<https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8931>
- Sánchez, M. A., & Galiano, A. (2019). Desarrollo de un equipo docente en la coordinación del profesorado en el ámbito universitario. *ALTERIDAD, Revista de Educación*, 14(1), 98-108. <https://doi.org/10.17163/alt.v14n1.2019.08>.
- Sein-Echaluce, M.L., Fidalgo-Blanco, A., & García-Peñalvo, F.J. (2017). *Trabajo en equipo y flip teaching para mejorar el aprendizaje activo del alumnado*.
doi: 10.26754/CINAIC.2017.000001_129.
- Senge, P. M. (2010). *The fifth discipline the art & practice of the learning organizations*. (2nd ed.). New York, NY: Crown Publishing Group– Kindle.
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 81, 1-18.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>.
- Teacher Leader Model Standards. (2020) *The National Education Association (NEA)*.
<http://www.nea.org/resource-library/teacher-leader-model-standards>.
- Teacher Leadership Skills Framework (2018). *Center for Strengthening the Teaching Profession (CSTP)*. <https://cstp-wa.org/cstp2013/wp-content/uploads/2019/10/2018-Teacher-Leadership-Framework.pdf>.

- The Teacher Leadership Competencies (2018). *National Education Association, National Board for Professional Teaching Standards, & Center for Teaching Quality*.
https://www.mfpe.org/wp-content/uploads/2019/07/NEA_TLCF_20180824111.pdf.
- Tonos, R. M. (2020). *El liderazgo didáctico: Eje transversal en los programas para la preparación de maestros del nivel elemental*. (Tesis Doctoral). Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, PR.
<https://www.proquest.com/education/docview/2416928441/1863D99E5F80488BPQ/1?accountid=6579>.
- Tria, J.Z. (2020). On becoming a leader: Catanduanes State University in its frame. *Academy of Educational Leadership Journal*, 24(1), 1-12.
<https://www.researchgate.net/publication/341959653>.
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010) *Declaración prisma: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis*.
https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf.
- Valdivia, L.P. (2019). *Pensamiento sistémico en el análisis de la implementación del plan estratégico en la facultad de ciencias de la salud, de la Universidad Nacional del Callao – 2017*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3271>.

- Vargas, Z.N. (2018) *Adquisición de competencias de liderazgo en docentes novatos y docentes experimentados*. (Tesis Maestría). Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile.
<https://www.proquest.com/education/docview/2455783160/9BB537D374B842B-BPQ/1?accountid=6579>.
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017) El liderazgo democrático: Una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162.
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>.
- Woya, A.A. (2018) Employability among statistics graduates: Graduates' attributes, competence, and quality of education. *Education Research International*, 2019, Article ID 7285491, 1-7. <https://doi.org/10.1155/2019/7285491>.

Apéndice A

Carta de Invitación Experto Filtro

Fecha:

Estimado (Nombre del Doctor identificado como experto)

La que suscribe, María Martínez-Mena, candidata doctoral del Programa de Doctorado en Educación de Nova Southeastern University, obtuve la aprobación para realizar la disertación titulada Revisión Sistemática de Competencias de Liderazgo en Formación Inicial Docente

Debido a su amplia experiencia y trayectoria en el ámbito educativo, se le invita a participar como Experto de Filtro, su intervención consiste en avalar los datos obtenidos de una revisión sistemática de literatura sin meta-análisis, mediante una lista de cotejo que permita comprobar la confiabilidad y autenticidad de la investigación, dicha información será integrada para concluir la disertación de grado doctoral.

Me permito solicitarle su cooperación gracias a su excelente trayectoria en el campo de la investigación y su reconocido servicio de apoyo a proyectos con fines de aprendizaje.

Cabe destacar que su participación en este estudio es de carácter voluntario, y usted tendrá la posibilidad de decidir si continúa o no en el proceso en el momento que usted así lo determine.

Sin otro particular, agradezco de antemano su atención a la presente, quedo de usted para cualquier comentario o sugerencia al respecto.

Atentamente,

María Martínez-Mena
mm4540@mynsu.nova.edu

Apéndice B

Listas de Verificación para Valorar y Seleccionar Fuentes

Listas de Verificación para Valorar y Seleccionar Fuentes

Título:	
Autor (es):	Fecha de publicación:
	Tipo de publicación:
	Base de datos:
Palabras claves:	

CRITERIOS DE VALORACIÓN SELECCIÓN:				
CRITERIOS	DEFINICIÓN	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
ACTUALIDAD	Indica el periodo de realización del estudio, que no debe ser superior a seis años.			
CONFIABILIDAD	Posibilita la verificación de la información en bases de datos.			
FUENTES DE INFORMACIÓN	Corresponde al 100% de fuentes primarias.			
ALCANCE	Determina el nivel de complejidad de la fuente primaria (nivel de especialidad)			

Apéndice C

Matriz para la Organización de la Información

Matriz para la Organización de la Información

Título:	
Autor (es):	Fecha de publicación:
	Tipo de publicación:
	Base de datos:

Metodología empleada en el estudio	Aporte a la disertación	Conclusión

Apéndice D

Matriz de Descripción para Valorar y Seleccionar Fuentes Primarias

Matriz de Descripción para Valorar y Seleccionar Fuentes Primarias

Título:	
Autor (es):	Fecha de publicación:
	Tipo de publicación:
	Base de datos:
Palabras claves:	
CRITERIOS	REVISIÓN
METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL ESTUDIO	
APORTE A LA DISERTACIÓN	
PRINCIPAL RESULTADO	
CONCLUSIONES	

Apéndice E

Ficha de Contenido Resumen

Ficha de Contenido Resumen

Título:	
Autor (es):	Fecha de publicación:
	Tipo de publicación:
	Base de datos:
Palabras Claves:	

Contenido: Referencia textual entre comillas o resumen de lo más importantes.

Comentario personal: valoración personal.

Revisión de pares:

Apéndice F

Lista de Cotejo para Expertos de Filtro

Lista de Cotejo para Expertos de Filtro

Título:	
Autor (es):	Fecha de publicación:
	Tipo de publicación:
	País de Investigación:
	Base de datos:

Valoración	Sí	No
Guarda relación con el título		
Identificación de los autores		
Bases de datos de reconocimiento académico		
Tiempo de publicación actualizada según lo establecido		
Identificación del país donde se realizó la investigación		
Cumple con los criterios de valoración y selección		
Aporta a los términos claves de la disertación		
Comentarios y sugerencias:		
Experto:		

Apéndice G

Diagrama de Flujo PRISMA 2009

Diagrama de Flujo PRISMA 2009

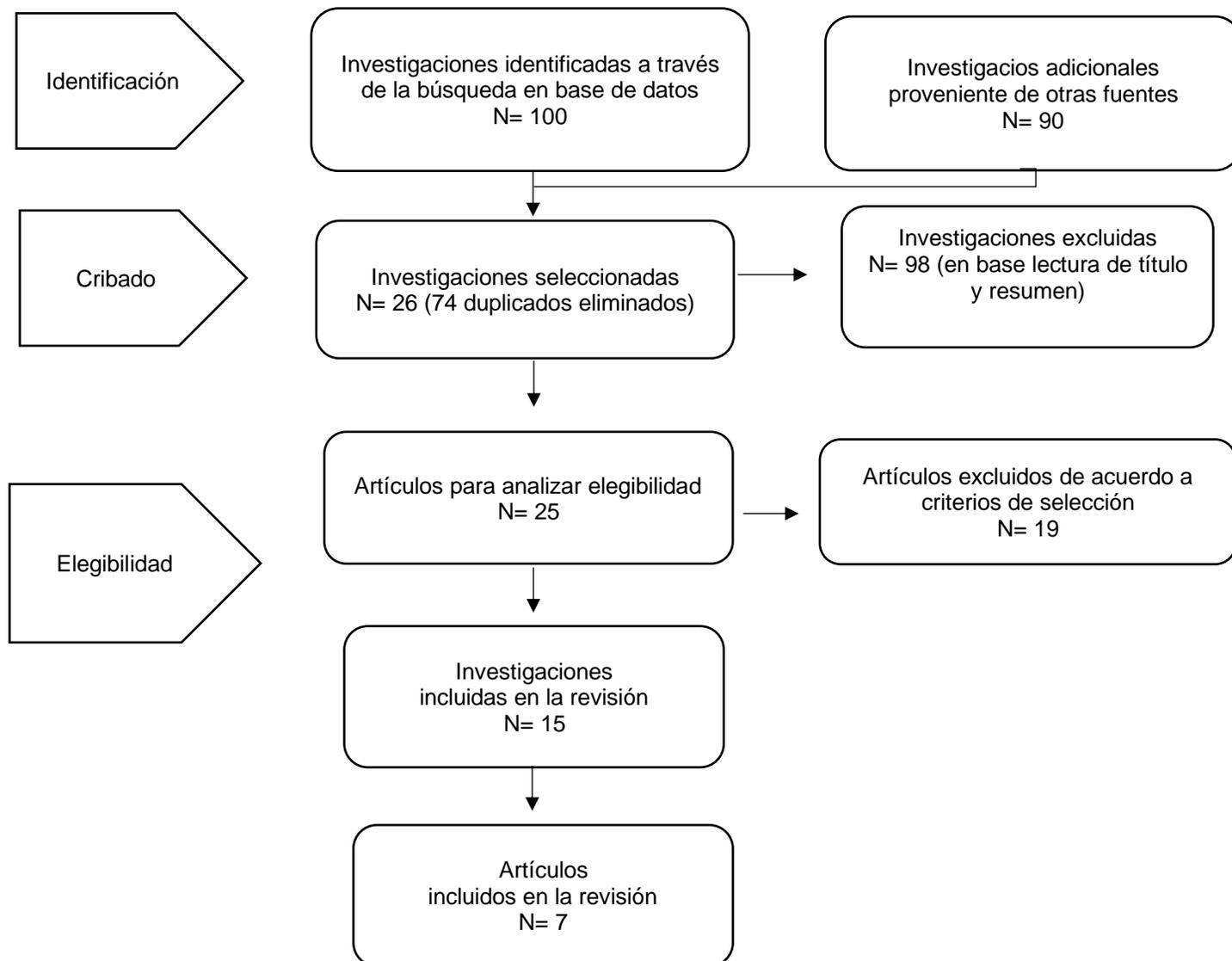
Proceso de selección en la revisión sistemática

Tabla 3

Resultados Individuales de los Estudios Consultados

Tabla 3

Resultados individuales de los estudios consultados

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
Análisis y evaluación de Las competencias genéricas en la formación inicial del profesorado (2018)	<p>En los resultados obtenidos los autores demostraron que las competencias instrumentales (comunicación oral y escrita), tanto en el grupo de estudiantes, grupo de egresados y docentes, son las percibidas como menos desarrolladas.</p> <p>Los autores pudieron comprobar que el desarrollo del grupo de habilidades y destrezas relacionadas con este grupo de competencias instrumentales demanda una mayor atención, en lo que a formación se refiere.</p>	<p>Confirman que la competencia de comunicación oral y escrita en estudiantes, docentes y egresados son la menos desarrollada en la formación inicial.</p> <p>Ratifican que el trabajo en equipo es una competencia que los estudiantes, docentes y egresados debe ser desarrollada desde la formación inicial educativa.</p>
Communicative competences required in initial teacher training for primary school teachers of Spanish language in contexts of linguistic diversity (2020)	Los autores concluyeron que la competencia comunicativa refleja específicamente el desarrollo de la actuación oral en los futuros docentes con el fin de corregir las habilidades comunicativas en los estudiantes de habla hispana.	Presentan a las habilidades y destrezas de comunicación deben desarrollarse en la formación inicial ya que ejercen gran importancia sobre todo en los programas de educación para el nivel primario.

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
<p>Concepción del desarrollo de habilidades comunicativas en la formación inicial del maestro (2019)</p>	<p>Los resultados demostraron que el foco de las competencias comunicativas que deben tener los futuros docentes en lengua española, y que actualmente no están presentes en los programas de formación inicial docente, son los requisitos lingüísticos necesarios para gestionar las tareas pedagógicas en el aula.</p> <p>También indican que resulta necesario la inclusión en los programas de la carrera de contenidos que respondan al desarrollo de las habilidades comunicativas, específicamente, las que favorecen a las relaciones interpersonales, y que prepare al estudiante para su intervención no sólo en las clases y en la práctica profesional, sino en los diversos contextos sociales en que desarrolla su vida.</p> <p>En su conclusión los autores señalan el proceso de formación de las habilidades comunicativas desde la percepción, la información y la interacción, en la formación inicial del profesional de la Educación Primaria, debe perfeccionarse desde los principios de la didáctica, a partir de los fundamentos encaminados a formar un comunicador eficiente.</p>	<p>Validan la importancia de la competencia de comunicación oral en los futuros docentes al establecer y corregir significativamente las habilidades comunicativas de estudiantes y docentes hispanos.</p> <p>Admiten que los currículos de programas de educación de las instituciones educativas deben incluir el desarrollo de la competencia comunicación oral.</p> <p>También señalan que al desarrollar habilidades comunicativas durante la formación inicial de profesionales de la educación los convierte en comunicadores más eficientes.</p>

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
Examining education leadership communication practices around basic and advanced skill sets: A multiple case studies (2017).	<p>Las prácticas de comunicación identificadas en su estudio fueron las que establecen confianza incluyen interacciones en el campus de la escuela, la capacidad de ser vulnerable y compartir comunicación importante con todas las partes interesadas.</p> <p>En su conclusión el autor destaca que según su estudio las prácticas de comunicación que más importan a los maestros y directores son aquellas que fomentan un clima escolar positivo en apoyo con el aprendizaje colectivo.</p> <p>También concluye que las prácticas de comunicación en torno a todos los aspectos básicos y los conjuntos de habilidades avanzadas deben ser claros y el líder necesita asegurarse de que estos conjuntos de habilidades se conviertan en expectativas para aumentar el rendimiento de los estudiantes.</p>	<p>Validan que la competencia de comunicación es importante pues establece confianza en escenarios escolares, vulnerabilidad e interacción entre todos los componentes de interés.</p> <p>Presentan las diferencias que perciben los estudiantes, docentes y egresados respecto al grado de competencias comunicativas a desarrollar.</p>
Formative assessment, communication skills and ICT in initial teacher training (2017).	<p>Según los autores este estudio puso de manifiesto las diferencias de percepción entre estudiantes, egresados y docentes en cuanto al grado de adquisición de competencias comunicativas.</p> <p>Tanto los estudiantes, egresados y docentes están de acuerdo en que el desarrollo de la competencia de comunicación del docente es clave para la participación de los estudiantes en su formación y evaluación.</p>	<p>Los estudiantes, docentes y egresados exponen efectividad al desarrollo de la competencia de comunicación ya que fomenta la formación y evaluación del estudiantado.</p>

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
<p>La comunicación argumentativa en la sociedad del conocimiento, clave del liderazgo distribuido para un cambio educativo desde el desarrollo profesional (2018).</p>	<p>En este artículo el autor destaca el poder que tiene la comunicación para construir proyectos educativos de investigación-acción a través de retroalimentación.</p> <p>Es al docente a quien le compete fomentar su desarrollo profesional para el cambio educativo desde iniciativas de reflexión estratégica sobre su acción educativa.</p>	<p>Se responsabiliza a los docentes como encargados de fomentar el desarrollo profesional que destaca la competencia de comunicación a través del proceso de retroalimentación al realizar proyectos dirigidos acción y cambios educativos.</p>
<p>Percepciones del profesorado sobre competencias comunicativas de futuros maestros de educación física (2018).</p>	<p>Los autores determinaron, desde la percepción del profesorado universitarios, el grado de importancia que otorga a la competencia comunicativa para el desempeño de la función docente, así como el nivel de logro alcanzado por los futuros maestros en habilidades como emisores, receptores, comunicadores en el aula, participantes en reuniones y tutores.</p> <p>También indica la importancia de la comunicación del docente para el aprovechamiento académico.</p> <p>Según los resultados casi la totalidad del profesorado encuestado estima que las competencias comunicativas resultan ineludibles en la formación inicial de los futuros docentes.</p>	<p>Validan desde la percepción del docente la importancia de la competencia de comunicación en logros de futuros docentes en relación con habilidades emisoras, receptoras, comunicadoras y en el aprovechamiento académico en la sala de clase.</p>

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
Retos en la formación inicial de profesorado de infantil y primaria. La competencia oral (2021).	<p>Según los autores los resultados ponen de relieve que la competencia comunicativa oral de los estudiantes universitarios es limitada, esto es, un reto para la formación de futuros docentes.</p> <p>Los resultados vinculados al análisis de las observaciones realizadas en clases de educación infantil y primaria ponen de relieve que el alumnado está lejos de utilizar preguntas abiertas, de criticar y construir conocimiento en relación con las ideas e intervenciones de los otros y de razonar y pensar en conjunto.</p>	A través de la observación a estudiantes en instituciones educativas postsecundarias se valida que la competencia de comunicación es limitada, por eso, la importancia de ser incluida en la formación inicial de los futuros docentes.
Un estudio cualitativo sobre la competencia didáctica comunicativa de los docentes en formación (2018).	<p>Los resultados indican los docentes consideran que la comunicación, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, supone, sobre todo, transmitir mensajes claros, comprensibles y motivadores.</p> <p>Indican a su vez que los docentes en formación no disponen de suficientes recursos y destrezas para lograr una comunicación eficaz en el aula.</p> <p>Los autores apuntan sobre la importancia de la comunicación como herramienta de enseñanza-aprendizaje en las aulas, esto debiera tenerse en cuenta como elemento de formación de los futuros docentes que son quienes, al final, comunican el conocimiento e interaccionan con el alumnado.</p>	<p>Validan que la competencia de comunicación como un todo en el proceso enseñanza-aprendizaje debido a que el docente debe ser un transmisor de mensajes claros, comprensibles y motivadores.</p> <p>Señalan la necesidad de incluir en el desarrollo de la competencia de comunicación habilidades vinculadas a la expresión correcta al hablar, dialogar y analizar entre las habilidades de la competencia de comunicación.</p> <p>Se valida y confirma el propósito de esta disertación que sugiere el considerar la inclusión de competencia de comunicación como herramienta de la enseñanza-aprendizaje en la formación inicial de docentes.</p>

Estudio consultado	Resultado	Observaciones
<p>Competencia emocional en maestros de educación infantil y primaria: fuentes de variabilidad y sugerencias de mejora (2021).</p>	<p>La falta de competencias en el trabajo colaborativo resulta especialmente preocupante; si tenemos en cuenta que los futuros maestros deben ayudar a desarrollar la misma en otros.</p> <p>En conclusión, el autor indica resulta prioritario proporcionarles especialmente a ellos la formación y los recursos adecuados a todos los niveles (técnicos, didácticos, sociales, emocionales...) para ayudarles a enfrentar con éxito su encomiable labor durante las etapas tempranas del desarrollo infantil.</p>	<p>Las expresiones de futuros docentes entrevistados sobre lo poco competentes que se muestran en relación con la competencia de trabajo en equipo y colaborativo además de la coordinación de actividades los hacen sentir mediocres al aplicar herramientas colaborativas, ratifican el propósito de nuestra disertación.</p> <p>Validan el propósito de nuestra disertación al presentar las carencias de competencia de trabajo en equipo y colaborativo en la formación de futuros educadores en los currículos de programas en educación en instituciones educativas postsecundarias.</p>
<p>Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la inteligencia emocional para la aplicación de la educación emocional en la práctica pedagógica de aula (2021).</p>	<p>Los resultados de esta investigación, según los autores, permiten evidenciar la importancia de comprender que, al educar las respuestas emocionales en función del bienestar humano, se pueden modificar positivamente el rumbo de las decisiones que toma una persona en su vida</p> <p>También destacan que, aunque la temática se presenta como un aspecto importante dentro del contexto educativo, al parecer aún se considera como una especialización de postgrado y no como un requisito obligatorio en la formación inicial docente, quedando sujeta al interés particular del docente o de los establecimientos educacionales.</p>	<p>Admiten el desarrollo de la competencia de inteligencia emocional es sumamente importante en la formación inicial de los docentes en función de su bienestar como individuos tanto en su vida personal como profesional como lo presentan el propósito, el problema y las preguntas de investigación de nuestra disertación.</p>

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
Emotional competence and effectiveness of new teachers (2019).	<p>El autor indica que los resultados de la investigación sugieren formación de nuevos docentes se centra más en la planificación y preparación e instrucción, a diferencia del ambiente del salón de clases y las responsabilidades profesionales, lo que deja a algunos maestros nuevos sin la capacidad de lidiar con los componentes esenciales de enseñanza eficaz.</p> <p>También esta investigación apoya el desarrollo de competencias emocionales para aumentar la eficacia docente en su formación inicial.</p>	<p>Validan el desarrollo de la competencia de inteligencia emocional permite un aumento en la eficiencia durante la formación inicial a su vez serian aplicadas también en la vida profesional.</p> <p>Confirma el desarrollar la competencia de inteligencia emocional permite el conocimiento del individuo personal y profesional.</p> <p>Reafirma a los docentes como facilitadores en la sala de clase, en el proceso de aprendizaje del estudiantado y en los escenarios educativos institucionales.</p>
Importancia de la educación emocional en la formación inicial del profesorado (2016).	<p>En este artículo los autores mencionan que el estudio de las emociones no solamente permite el conocimiento de uno mismo como ser humano en su desarrollo personal, sino también en el profesional. La clave de la educación no es únicamente transmitir, sino también es ser un ejemplo para seguir.</p> <p>También un docente es concebido como una persona que acompaña, guía, motiva, comprende, facilita, reta, ilusiona y crea el clima adecuado en su aula (tanto con los niños) y en el Centro Educativo (toda la comunidad educativa) para que fluya el aprendizaje tanto dentro como fuera de las aulas.</p> <p>La formación inicial de los docentes en competencias emocionales es una necesidad de ajuste y adaptación a los nuevos retos que nos plantea el Siglo XXI.</p>	<p>Valida y reafirma el propósito, el problema de investigación de este estudio.</p>

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
<p>Inteligencia emocional y rendimiento académico en futuros maestros de la Universidad de Extremadura (2018).</p>	<p>Los autores señalan que la competencia inteligencia emocional impactan las habilidades, la actitud y el conocimiento de un docente para producir un desempeño eficiente. Además de la importancia en el proceso de enseñanza, mediante la mejora de sus competencias: conocimientos, habilidades y actitudes en el logro de un mejor desempeño docente</p> <p>Para los autores tras la realización de este estudio, y al encontrar una relación entre el rendimiento académico y la inteligencia emocional del profesorado en formación inicial concluyeron que desarrollar competencias emocionales sería esencial para la formación inicial de los maestros, puesto que serán referentes para el alumnado e influirán de forma directa o indirecta en el comportamiento de éstos.</p>	<p>Ratifican que el desarrollo de la competencia de inteligencia emocional influye en el desarrollo de habilidades emocionales, actitudes, adquisición de conocimientos y de brindar al proceso de enseñanza de los docentes para un desempeño eficaz.</p> <p>Se da a entender lo meritorio y necesario de la inclusión de competencias emocionadas en la formación inicial de participantes en programas de educación para un mayor rendimiento académico de estos.</p>
<p>Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS (2020).</p>	<p>La inteligencia emocional debe ser reconocida como un componente esencial del conjunto de competencias de los docentes. Es fundamental identificar a estos estudiantes y proporcionarles la formación específica que necesitan.</p> <p>Los autores concluyen los hallazgos, que las competencias emocionales naturales de muchos estudiantes que se matriculan en carreras de educación infantil serán insuficientes a la hora de afrontar los retos y responsabilidades del trabajo en el aula con niños pequeños.</p>	<p>Estos resultados confirman el propósito y el problema de investigación pues conducen a obtener respuestas claras y específicas a las preguntas de nuestra disertación.</p>

Estudio Consultado	Resultado	Observaciones
La formación inicial docente en una universidad chilena: estudiando el ámbito emocional (2019).	La formación docente debe incluir más formación sobre la autoevaluación y la inteligencia emocional de los futuros maestros de preescolar.	Los hallazgos validan el propósito, el problema y las preguntas de investigación de este estudio.
Perfiles de inteligencia emocional percibida en futuros maestros de educación infantil: Implicaciones para la formación docente (2019).	Los autores concluyen a base de los hallazgos, que las competencias emocionales naturales de muchos estudiantes que se matriculan en carreras de educación infantil serán insuficientes a la hora de afrontar los retos y responsabilidades del trabajo en el aula con niños pequeños.	Los hallazgos confirman el propósito, el problema y las preguntas de investigación de esta disertación en relación con la inclusión de la competencia de inteligencia emocional en la formación inicial de futuros maestros en programas de educación de instituciones educativas postsecundarias.
Teacher emotional intelligence and best practices for classroom management (2018).	<p>La formación docente debe incluir más competencias sobre la autoevaluación y la inteligencia emocional para los futuros maestros de preescolar.</p> <p>Los distritos escolares deben ofrecer desarrollo profesional en inteligencia emocional para maestros para ser aplicadas en la práctica de contratación y retención. Deben también agregar elementos de inteligencia emocional en los estándares de contenido de las evaluaciones de los maestros para garantizar la coherencia y ajustar la cultura de las escuelas.</p> <p>También señala que las universidades deben modificar los cursos y certificaciones ofrecidas e incluir una certificación en inteligencia emocional.</p>	Los resultados validan el propósito, el problema y las preguntas de investigación de nuestra disertación en relación con las competencias seleccionadas sobre investigar y recomendar revisión curricular en programas de formación inicial para futuros maestros en programas de educación en instituciones educativas postsecundarias.

Estudio consultado	Resultado	Observaciones
El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado (2021).	Los autores en su conclusión consideran la necesidad de revisar el rol del profesorado como facilitador de los procesos cooperativos asegurándose de que, más allá de los resultados obtenidos por los equipos, se atiendan, analicen, adquieran y desarrollen en la propia acción los condicionantes técnicos para alcanzar la colaboración efectiva.	Validan el propósito de nuestra disertación al presentar la necesidad de incluir competencia de trabajo en equipo y colaborativo en la formación de futuros educadores en currículos de programas en educación en instituciones educativas postsecundarias.
La comunicación como subdimensión de la competencia digital en futuros maestros de primaria (2017).	<p>La actividad docente debe partir de dinámicas cooperativas que permitan tomar conciencia de los aspectos necesarios para aprender a trabajar en equipo.</p> <p>Para el autor el objetivo central del liderazgo es el aprendizaje de los estudiantes. La escuela debe promover la participación en equipo de trabajo del docente para alcanzar los objetivos propuestos.</p>	Estos resultados confirman el propósito y el problema de investigación pues conducen a obtener respuestas claras y específicas a las preguntas de este estudio.
Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral 2016 (2017).	Según los resultados de esta investigación existe relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo en equipo en los docentes de educación inicial.	Validan el marco teórico sobre liderazgo pedagógico y la acertada decisión de seleccionar el desarrollar la competencia de trabajo en equipo para este estudio.
Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo (2019).	<p>Los autores señalan que el trabajo en equipo es una experiencia compleja, de aspectos controvertidos y que atañe a relaciones esencialmente humanas como habilidades interpersonales e intrapersonales de muy difícil captación y manejo.</p> <p>La competencia de trabajo en equipo comprende a la persona como ser autónomo, social, y ubica a los estudiantes en un proceso formativo enriquecedor.</p>	Confirman el propósito de este estudio al presentar que las relaciones humanas relacionadas a las habilidades y destrezas desarrolladas en relación con las competencias instrumentales son las basadas en habilidades interpersonales que destacan la necesidad de incluir competencia de trabajo en equipo y colaborativo en la formación de futuros educadores en currículos de programas en educación en instituciones educativas postsecundarias.