
ORIGINAL**Recursos lúdicos para el aprendizaje de Química en el bachillerato general unificado en la Unidad Educativa Santa Rosa.**

MSc. Luis Gustavo Núñez Miranda. [gus8918@hotmail.com]
Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Resumen

El uso de la lúdica en el aprendizaje de la Química, nace de un tema de investigación áulica en la Universidad Tecnológica Indoamérica –UTI. El trabajo se llevará a cabo en una Institución Educativa con modalidad Bachillerato General Unificado –BGU, para demostrar cómo influyen positivamente los juegos en los estudiantes asistentes a esta materia. Se desea demostrar como las calificaciones aumentaran sustancialmente de igual manera la retención de conocimientos, al mismo tiempo conocer el bienestar que brinda a los chicos el trabajar en un ambiente recreativo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Existen varios estudios realizados, pero están enfocados solo al rendimiento académico, descartando desde un principio el plano emocional de los adolescentes, por ello al mejorar esta relación de juegos se fortalecerán valores como la confianza, respeto, compañerismo, existirá un ambiente de interdisciplinaridad dentro de cada una de las aulas en las cuales se aplique esta metodología.

Palabras claves: lúdica; aprendizaje; valores; rendimiento.

Recibido: 17/01/2020 | **Aceptado:** 23/04/2020

Ludic resources for the learning of Chemistry in the Unified General Bachelor in the Educational Unit Santa Rosa.**Abstract**

The use of ludic methodology on the learning of chemistry, arises from a theme of investigation in the Technological University Indoamérica (UTI). The investigation will be carried out on an educational institution with Unified General Bachelor's (BGU), to demonstrate how games influence positively in the students present in this subject. What is desired is to demonstrate how the grades will increase substantially as well as the retention of knowledge, and at the same time to knowing the well-being that it provides to children working at a recreational environment during the teaching-learning process. There are several studies accomplished, but are focused only on academic performance, discarding since the very beginning the emotional level of the teenagers, and therefore by improving the relationship between games will be strengthened

values like confidence, respect, comradeship, there will be an interdisciplinary environment within each of the classrooms in which this methodology is applied.

Keywords: playful; learning; values; performance.

Introducción

Quienes laboran y conducen las instituciones educativas en la actualidad tienen desafíos de máxima relevancia al comprender que un estilo de liderazgo transformacional (LT) es motivar a las personas con el propósito de alcanzar metas trascendentales en lugar del propio interés inmediato (Jinping & Leithwood, 2014). Se puntualiza entonces al LT como un aspecto muy importante en el proceso de las organizaciones para guiar los esfuerzos de las personas y poder alcanzar los objetivos que estos se plantean

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura respecto al desarrollo profesional de los docentes y autoridades en América Latina y el Caribe (UNESCO, 2017) este se construyen bajos preceptos de generar condiciones favorables a este colectivo, tema por el cual ha tomado creciente relevancia en el mundo, por su influencia en la forma de liderar de los directivos de las instituciones educativas, provocando una transformación radical en las relaciones interpersonales y los métodos de enseñanza - aprendizaje.

Asimismo, en Ecuador se reconoce y respalda la labor de los miembros de la comunidad educativa y se compromete a fortalecer la educación pública y la coeducación para asegurar el mejoramiento permanente de la calidad educativa, garantizando la participación activa de los estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos (Constitución de la República del Ecuador, 2010)

A través de este trabajo se expone la importancia de implantar un estilo de liderazgo transformacional en las instituciones educativas, donde se contempla varios contextos relacionados, así también permite analizar qué tipo de liderazgo en la actualidad influyen directamente en el desempeño eficaz y eficiente de las gestiones de los docentes y autoridades.

Población y muestra

En este aspecto no se contó con una población extensa, por lo cual no fue necesario el uso de la técnica del muestreo, es decir se trabajó con toda la población. Los participantes del proceso investigativo son 30 docentes entre los cuales se encuentran 9 hombres y 21 mujeres.

El liderazgo se define usualmente como la habilidad de conducir o guiar a un grupo al logro de un objetivo desarrollando el potencial, ganando la confianza y la lealtad con la cual se obtiene

eficiencia, eficacia y productividad, no obstante actualmente estos parámetros en varias organizaciones no se toman en cuenta e impactan directamente en el talento humano evidenciándose un desplazamiento de viejos esquemas de modelos de liderazgo autocráticos, capataces con enfoques único y orientado a resultados, hacia estilos más democráticos y participativos (Loaiza & Pirela, 2015).

Existen diversos estudios enfocados a la ingente necesidad de comprender el término de liderar, como el realizado por Vázquez, et al. (2014) quienes argumentan la falta de comprensión sobre las connotaciones del liderazgo en las instituciones educativas resultan ser muy complejas en los docentes y directivos, debido a la definición como la capacidad para dirigir, este aspecto preocupa porque incide directamente en la enseñanza de los educadores y esto reduce su intuición, de ahí la importancia de implementar una guía de liderazgo transformacional para mejorar el conocimiento en las instituciones, el cual encierra varias características posibilitando el progreso de una organización o sistema educativo.

Por consiguiente, la importancia de relacionar la innovación como parte del liderazgo transformacional, esta relación permite establecer visiones claras inspirando el compromiso, la confianza y motivación en las organizaciones.

Complementando lo anterior Meza & Flores (2014) enfatizan que en la actualidad los docentes no aplican estrategias actualizadas en las instituciones educativas y normalmente deberían ejercer un liderazgo con carisma, consideración individual, estimulación intelectual, motivación y relaciones interpersonales, de ahí la necesidad de realizar transformaciones innovadoras en el aula de clases y por ende en las instituciones educativas, mediante la implementación de un estilo de liderazgo transformacional que tiene como distintivo cambiar la actitud de las personas y promover la integración de cada todos los miembros de la institución educativa.

Por ello Ganga et al. (2016) mencionan la falta de capacidad de incidir en grupos de estudiantes, el no tener las herramientas para resolver problemas en el manejo del aula y el carisma por parte de los docentes y quienes dirigen afecta directamente a la comunidad educativa, y que lo concerniente a la gestión escolar se encuentra más enraizado en las formas estructurales, atendiendo a cuadros más administrativos de funcionamiento; mientras el factor liderazgo connota una situación muy lenta por la cual debe cambiar, porque un estilo de liderar debe establecerse para conseguir la integración de todo el colectivo de la institución educativa.

Respecto a Ecuador Macías & Ramírez (2015) mencionan sobre la evidente necesidad de cambiar los estilos de liderazgo tradicionales ejecutados en la instituciones educativas, por ello la importancia para el logro de los objetivos planteados se necesita la participación colectiva,

con alta entrega, sistematicidad de acciones formativas, y prevalecen características como: motivación, carisma, cooperación y compromiso los cuales permitan trascender a las comunidades educativas.

Con respecto a la gestión institucional Bernal & Ibarrola (2015) consideran como objetivo el proponer un modelo o gestión de los centros educativos para lograr la mejora de la calidad educativa en estrecha relación con el estilo de liderazgo, por ello se considera el crecimiento autónomo en los centros educativos requiere del cambio en el tipo de liderazgo, pues los líderes son quienes tienen un alto nivel de responsabilidad y de rendimiento para la creación de una estructura sólida basada en un liderazgo efectivo, permita llevar a cabo los proyectos sin dejar a un lado el crecimiento y desarrollo del profesorado.

Así también Lavin & Del Solar (2014) consideran que la gestión educativa está constituida por un conjunto de procesos organizados permitiendo a la institución alcanzar sus objetivos y metas, por ello se considera que una gestión adecuada está compuesta de etapas como son: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, lo cual permite la obtención de los resultados establecidos por los equipos directivos, de esta manera se logra generar a todos los integrantes de la institución el sentido de pertenencia.

Entonces el líder transformacional provee cambio y movimiento a la organización, entonces es importante cambiar las actitudes, valores básicos y las creencias de sus seguidores mediante la articulación de una visión clara de las metas u objetivos planteados.

En general se puede definir como una guía de liderazgo transformacional tiene los contenidos necesarios para motivar, generar compromisos, elevar los deseos de logro y promover el desarrollo de grupos y organizaciones, es decir, que es de vital importancia en la gestión educativa y esto permitirá a los docentes y autoridades mejorar la gestión Institucional, relaciones interpersonales, innovar los métodos de enseñanza tradicionales, generar compromiso y motivar a sus seguidores.

Con el fin de acertar en la propuesta para poder comprender el término liderazgo se ha considerado como soporte varias teorías relacionadas con el conductismo en el contexto educativo, la teoría de (Watson, 1990) citado por Pellon (2013) respecto a los estímulos en las personas son un factor trascendental al momento de dirigir las instituciones educativas, es decir la conducta de las personas se refleja en las gestiones y relaciones interpersonales ocasionadas al interior de las instituciones educativas, en cuanto a la teoría del liderazgo

transformacional de (Bass, 1978) citado por Contreras & Barbosa (2013) consideran está relacionado directamente con promover el desarrollo de grupos y organizaciones.

Complementando lo anterior el conductismo es la base fundamental en la educación, pues consiste en la adquisición de destrezas de parte de los alumnos ante situaciones determinadas, entonces el rol de los docentes juegan un papel muy importante en las aulas porque son el sujeto activo de los procesos de enseñanza-aprendizaje en base a un sistema de recompensas cuando los estudiantes participan.

Perilla & Gómez (2017) indican en su estudio en las últimas décadas se han aportado varias evidencias sobre la confianza relacionada como aspecto positivo en el liderazgo transformacional, así en el desarrollo de las organizaciones es muy importante el rol de los líderes como clave en las instituciones educativas porque deben tener la capacidad de tener claro los objetivos y de construir confianza en cada uno de sus seguidores para generar compromisos dentro de la comunidad educativa.

A su vez Pasadas, et al. (2015) precisan al hablar de liderazgo transformacional conviene primero descifrar el auto concepto social y personal mismo que consiste en aclarar las percepciones que un individuo mantiene por sí misma y son formadas a través de la interpretación de la propia existencia y el ambiente, en conclusión, si los miembros de una organización ejercen rasgos de esta teoría de liderazgo transformacional tienden a tener unas creencias más positivas de sí mismo y una mayor autoestima si se tiene claro esta perspectiva sobre el auto concepto.

En definitiva varios son los autores que hacen referencia al comportamiento y la actitud de quienes dirigen las organizaciones son un elemento fundamental en la existencia y el éxito de las instituciones educativas (IE), de esta forma es posible aseverar, si quiere cambiar y mejorar las mismas, se necesita personas ejerciendo un liderazgo para impulsar, facilitar, gestionar y coordinar el proceso de transformación (Lopez, 2019).

Se aboga entonces acerca que los docentes y autoridades de las organizaciones educativas deben implementar una guía de liderazgo transformacional para innovar la gestión Institucional y renueven las enseñanzas impartidas en las aulas, con el propósito de trascender a la comunidad con un verdadero estilo liderazgo siempre tiene como objetivo la integración.

Análisis de los resultados

El presente tema de investigación pretende mostrar una guía de liderazgo transformacional permitiendo mejorar la gestión institucional en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa, considerando al liderazgo transformacional como un factor clave en la gestión escolar, clima

organizacional y desempeño docente, siendo un camino a la excelencia y que las autoridades siempre deben llevar prácticas de liderazgo con una buena visión para expresar aspiraciones a largo o corto plazo.

Por ello la Guía de liderazgo Transformacional propuesto para la Unidad Educativa Presidente “Diego Noboa” articula sinérgicamente cuatro principios y cada uno consta de pasos a aplicar lo cual se puede observar a continuación:

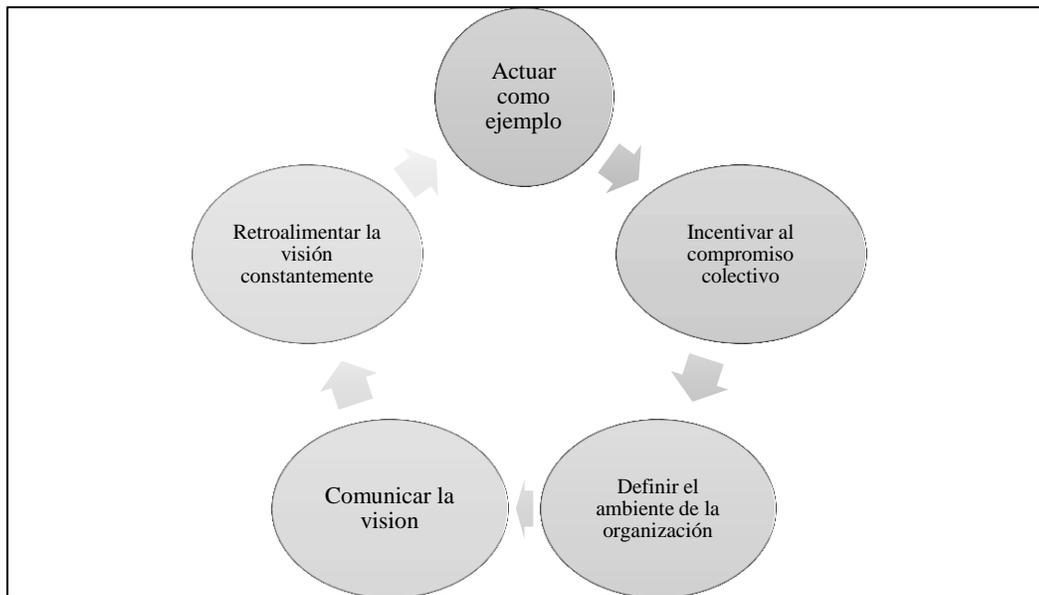


Figura 1. Principio No. 1 Creando una visión inspiradora

Elaboración Propia

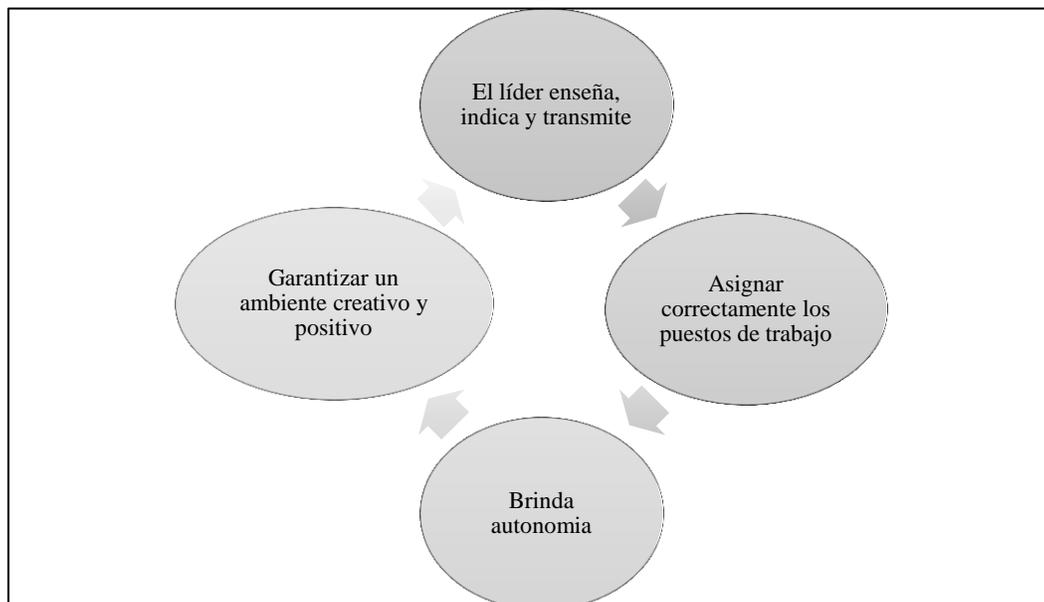


Figura 2. Principio No. 2 Motivando a mis compañeros

Elaboración Propia

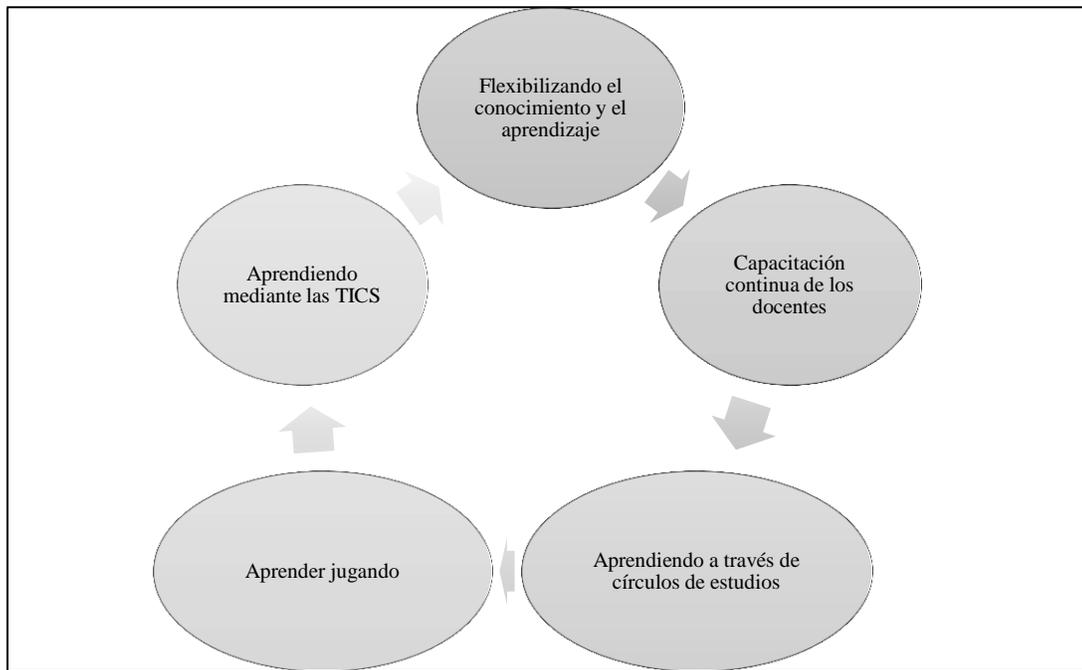


Figura 3. Principio No. 3 Transformando mi forma de enseñar

Elaboración Propia

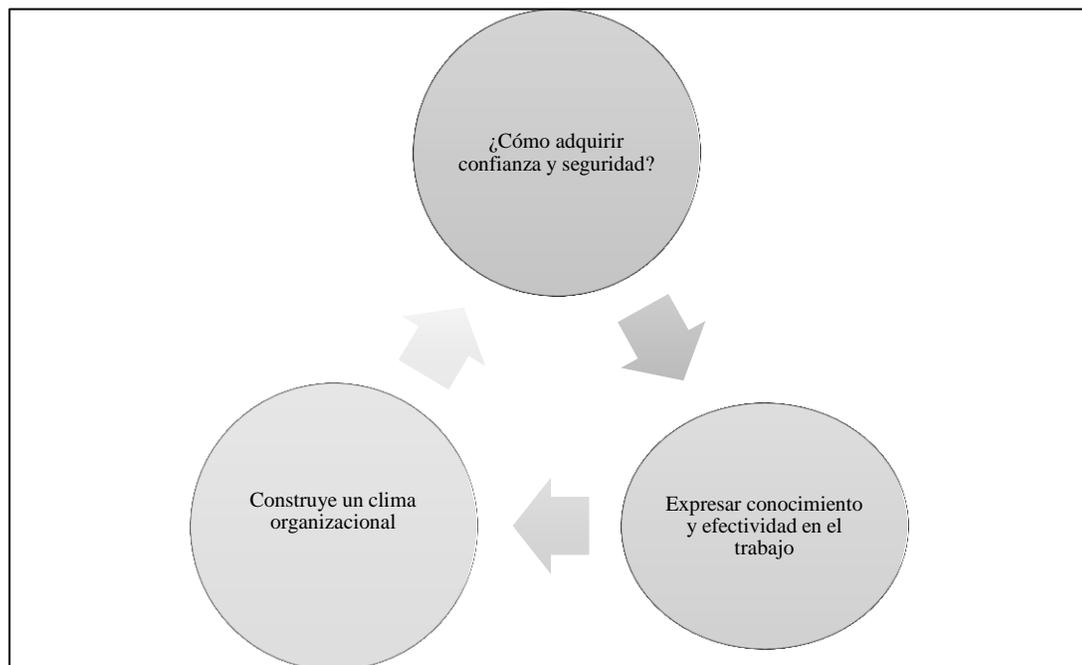


Figura 4. Principio No. 4 Construyendo confianza

Elaboración Propia

Es relevante mencionar los beneficios que brindaría el contar con una guía de liderazgo transformacional para la mejora de la gestión educativa en la institución educativa y su utilización para el desarrollen sus capacidades de liderazgo, comunicación, motivación, trabajo colaborativo.

Conclusiones

1. El Liderazgo Transformacional es un estilo escasamente implantado en las instituciones educativas en la actualidad, siendo este un modelo innovador que permita cambiar las perspectivas de los docentes y autoridades e influir en la manera de pensar y actuar en el aula y la gestión educativa.
2. Implementar una guía de liderazgo transformacional en los docentes través de pasos que permitan mejorar la gestión institucional de los miembros de la comunidad educativa de manera adecuada para el logro de la integración y el compromiso de todos sus integrantes.
3. El comportamiento y actitud en quienes dirigen las organizaciones educativas es un elemento fundamental en la existencia y éxito de las mismas.

Referencias Bibliográficas

- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana e Educación*, 67, 55-70.
- Constitución de la República del Ecuador. (2010). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*(39), 152-184.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: Caso de un Colegio en el Norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604.
- Jinping, S., & Leithwood, K. (2014). Efectos del liderazgo escolar transformacional en el rendimiento de los estudiantes. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 41-70.
- Lavin, H., & Del Solar, S. (2014). *Liderazgo y clima organizacional y sus repercusiones en la gestión educativa*. España: Morata.
- Loaiza, C. T., & Pirela, L. (Marzo de 2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 155-171.
- Lopez, J. (2019). *Dirección y Liderazgo*. Recuperado el 7 de Octubre de 2019, de <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>

- Macías, D., & Ramírez, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Formacion y Calidad educativa*, 3(2), 109-120.
- Meza, M., & Flores, A. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso Educación, vol. 38, núm. 1,. *Revista Educación*, 38(1), 101-115. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44030587005>
- Pasadas, M., Peregrina, A., Prieto, C., & Moreno, V. (2015). Liderazgo, autoconcepto y sexo: analizando en profundidad el liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4, 112-116.
- Pellon, R. (2013). Watson, Skinner y alguna disputas dentro del conductismo. *Revista Colombiana de Psicología*, 22(2), 389-399.
- Perilla, L., & Gómez, V. (2017). Relacion del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador de la confianza en el lider. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 33(2), 95-108.
- UNESCO. (2017). *Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2019, de www.unesco.org/santiago
- Vazquez, S., Bernal, J., & Liesa, O. (2014). la conceptualizacion del liderazgo: una aproximacion desde la practica educativa. *REICE*, XII(5), 79-97.