

Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior.

Teaching leadership and educational inclusion in higher education.

Drnda. Carpio Vera Dinora,
dcarpiov@unemi.edu.ec
<https://Orcid.Org/0000-0001-7394-5791>
Universidad Estatal de Milagro

Dr. Romero Urrea Holguer, PhD
hromerou@unemi.edu.ec
<https://Orcid.Org/0000-0002-0877-0339>.
Universidad Estatal de Milagro

Drnda. Intriago Alcívar Glenda
glendaintriago@gmail.com
<https://Orcid.Org/0000-0002-1237-2069>
Universidad Técnica de Babahoyo

Msc. Arellano Romero Fernanda
Mafer_samuelito@hotmail.com
<https://Orcid.Org/0000-0001-7603-2779>
Ministerio de Educación, distrito 09D17- Milagro

Msc. Troya Santillan Bella
Bellanar79@gmail.com
<https://Orcid.Org/0000-0002-1396-7064>
Ministerio de Educación, distrito 12D01-Babahoyo

Recibido: 06.01.2020

Revisado: 25.01.2010

Aceptado: 06.02.2020

Publicado: 20.02.2020

Cómo citar este artículo: Carpio, D., Romero, H., Intriago, G., Arellano, F. y Troya, B. Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior. Salud y Bienestar Colectivo. 2020; 4(1): 69-83.

Resumen.

El liderazgo docente se ha posicionado como uno de los temas emergentes de las últimas décadas en materia de educación y como factor que más influye en el aprendizaje de los estudiantes, considerando, que en la actualidad las instituciones educativas son más diversas que nunca. Objetivo. Analizar la influencia que tiene el liderazgo docente en la promoción de la educación inclusiva. Metodología de tipo bibliográfica documental de revisión, descriptiva, exploratoria, transversal, crítica y reflexiva. Resultado. Se encuentran insuficiencias en la formación docente relacionada con el liderazgo y la inclusión, se requiere que las instituciones de educación cuenten

con planta docente con liderazgo, preparación académica más integral y humana, que sean respetuosos de la diversidad, capaz de construir nuevos escenarios de aprendizaje que fortalezca el quehacer inclusivo. Conclusiones es necesario que los docentes se capaciten en procesos metodológicos inclusivos que los prepare para afrontar la heterogeneidad existente en los salones de clases, de esta forma contribuirán con el aprendizaje de los estudiantes para que estos aprendan al máximo, independientemente de las características e individualidades que presenten.

Palabras claves: liderazgo, inclusión, educación, docencia, diversidad.

Abstract.

Teaching leadership has positioned itself as one of the emerging themes of education in recent decades and as a factor that most influences student learning, considering that educational institutions are currently more diverse than ever. Objective. Analyze the influence that teaching leadership has in promoting inclusive education. the documentary bibliographic type review, descriptive, exploratory, transversal, critical and reflective methodology. Result There are insufficiencies in teacher training related to leadership and inclusion, it is required that educational institutions have a teaching staff with leadership, more comprehensive and humane academic preparation, that are respectful of diversity, capable of constructing new scenarios of learning that strengthens inclusive work. Conclusions it is necessary for teachers to be trained in inclusive methodological processes that prepare them to face the heterogeneity existing in the classrooms, in this way they will contribute to the learning of students so that they learn to the maximum, regardless of the characteristics and individualities that they present.

Keywords: leadership, inclusion, education, teaching, diversity

INTRODUCCIÓN

El liderazgo como un fenómeno universal parte de la necesidad del ser humano de agruparse, organizarse y establecer las diferentes actividades que desarrolla el individuo a nivel familiar, profesional y social en pro de una convivencia que contribuya a una mejor calidad de vida. Al complementar el término de liderazgo con lo educativo, adquiere un sentido formativo que se proyecta en las instituciones de educación, donde el profesor se convierte en aquella persona que debe tener condiciones específicas que orienta a los estudiantes y mantiene una comunicación asertiva con directivos, padres de familia y el resto de la comunidad. Es decir, el liderazgo docente está matizado por la responsabilidad en la promoción de cambios que desprenden de la interacción del grupo de alumnos. La globalización exige transformaciones por los requerimientos de la sociedad actual ⁽¹⁾, pues debido a esto se crea incertidumbre en varios temas, como valores, problemas económicos, políticos, religiosos, sociales y en el caso específico de las instituciones educativa se tiene la inclusión, que es una variable medular en la mejora del rendimiento académico, destacándose el liderazgo que implique una filosofía de inclusión.

En este contexto, cabe indicar que la educación inclusiva es un proceso de formación fundamentado en la idea de que en el ser humano existen singularidades en la forma de aprender, por consiguiente, es necesario que se promueva la utilización de

recursos pertinentes, considerando las individualidades de los estudiantes, teniendo en cuenta, que cada persona tiene una historia de vida marcada por factores de naturaleza orgánica, social o cultural; el presente trabajo titulado liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior, hace referencia al cambio que se requiere realizar desde el desempeño del maestro en las aulas de las instituciones de educación superior (IES) donde se haga efectivo el derecho a la participación e igualdad de oportunidades, considerando aquellos que viven en situaciones de vulnerabilidad o que están sufriendo cualquier tipo de discriminación. Se necesita crear una cultura escolar incluyente, no basta con las denominadas normativas o políticas de estado, estas deben ser llevadas a la práctica, teniendo en cuenta la equidad, y tratando de erradicar toda forma de discriminación, estas son algunas de las razones que hace que se considere de vital importancia el liderazgo del docente para que se genere una transformación, donde el educador, se comprometa a utilizar estrategias necesaria para proporcionar a cada estudiante el derecho inalienable de pertenecer a un grupo y dejar de ser excluido, logrando de esta forma, dar pasos firmes al proceso inclusivo.

Para llevar a cabo fases de mejora y transformación en la educación inclusiva, las instituciones educativas sean públicas o privadas deben contar principalmente con liderazgo de los directivos y de la planta docente. En este contexto cabe destacar que la inclusión está vinculada a la interculturalidad, la sociedad ecuatoriana tiene presente distintas nacionalidades, tradiciones y costumbre, una verdadera institución inclusiva tiene que atender las realidades diversas, en aras de lograr que la convivencia diaria sea un instrumento que permita el aprendizaje y el enriquecimiento mutuo para la diversidad. Si esta transformación no se cristaliza se continuará con lo que se ha venido dando en los últimos años, es decir proceso de estudiantes integrados, pero no incluidos, porque falta un aspecto fundamental: su participación activa en el contexto escolar, por consiguiente autores como Calvo María ⁽²⁾ expresa que “se tiene que considerar a la inclusión como un derecho que concierne a todos, también a la sociedad, donde la participación es un aspecto básico para el desarrollo de la misma, y donde se debe trabajar para no ser excluido en ningún aspecto.”

En relación al tema abordado este trabajo de investigación se ha planteado como propósito, analizar la influencia que tiene el liderazgo docente en la promoción de la educación inclusiva, identificando qué tipo de liderazgo tiene el docente dentro del aula y estableciendo la relación del liderazgo docente y la inclusión educativa

Investigaciones como la de Zamora ⁽³⁾ establece que instituciones como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). “El 37.9% de la población con discapacidad no tiene ningún nivel de instrucción. El 42% ha cursado alguna vez la escuela primaria; el 10.5% ha cursado alguna vez la secundaria y apenas el 1.8% accedió a la educación universitaria. De los datos correspondientes, el 6.1% asistió a escuelas de educación especial y el 0.5% de la población con discapacidades a escuelas con programas de integración”. En relación a este mismo tema organismo como la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) ⁽⁴⁾ señala que los niños y jóvenes con discapacidad figuran entre las personas que más probabilidades tienen de verse excluidas de la educación. Más de 32 millones de niños con discapacidad permanecen sin escolarizar en el mundo entero, este organismo está comprometido con el fomento de la integración educativa y se ha propuesto hacer realidad el derecho de cada persona a la educación. Se denota en los datos de estos trabajos, que esta problemática no solo está latente en el

Ecuador, es un problema a nivel mundial, al que hay que encontrarle una solución que favorezca el proceso inclusivo.

En este contexto también se tiene lo establecido por European Agency ⁽⁵⁾ en relación a las tendencias sobre el acceso del alumnado a la educación inclusiva “Hay datos de 2014 y 2016 disponibles de 23 países. En los cuales, se ha observado un aumento insignificante de la media (0,14 puntos porcentuales) en el índice de matriculación en centros inclusivos” es decir, que entre 2014 y 2016 hubo un aumento general insignificante en cuanto a la proporción del alumnado que pasaba la mayor parte del horario con sus compañeros en aulas ordinarias. Esto demuestra que aún continúa la exclusión por diferentes razones de los educandos

Referencia científica.

Las personas con cargos de dirección y de docencia en los centros educativos en cualquier sociedad, son actores clave en los procesos educativos junto a las familias, todos ellos son un personal esencial en las instituciones educativas, en la concertación de esfuerzos y sinergias escolares para apoyar la educación de los educandos. Varias investigaciones están en estrecha relación con el liderazgo, como lo mostró el trabajo de Davis y Thomas citado por Venegas María ⁽⁶⁾ que establece que “los líderes a cargo de la dirección de los centros educativos pueden marcar una diferencia en los estudiantes, si cuentan con autonomía para tomar decisiones importantes para su vida”. En el trabajo realizado por Angelides, Antoniu y Chalambous citado por M. J. León, E. Crisol y R. Moreno ⁽⁷⁾ señalan que “el liderazgo inclusivo ejerce una influencia positiva en la práctica del profesorado, en la calidad de los aprendizajes y participación de los estudiantes, así como, en la mejora de los centros y en la creación de una cultura inclusiva”.

El sector educativo en el Ecuador se ha convertido en un eje transversal que tuvo sus inicios con el gobierno de Rafael Correa, con este presidente se consideró a la inclusión como objetivo primordial de todas las instituciones educativa, que según la Constitución de la República del Ecuador ⁽⁸⁾ en su artículo 47, expresa que el estado debe garantizar las políticas de prevención de las discapacidades, procurando en forma conjunta con los familiares la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Hace años atrás los grupos de atención prioritaria como las personas en situación de discapacidad eran excluidos del sistema educativo y de la sociedad en general, esta realidad está siendo cambiada con el sistema de educación inclusivo y especializado, ahora se debe garantizar el acceso, permanencia, aprendizaje y culminación de la educación, es importante indicar que el tema de la inclusión y diversidad se lo maneja mucho desde un escenario de educación primaria y secundaria, sin embargo esta situación es diferente en la educación superior, en donde el mayor trabajo se ve reflejado en adecuaciones en cuanto a infraestructura, en este contexto, se debe establecer que la inclusión no solo hace referencia a las personas con discapacidad, es también para aquellas personas que viven fuera de la ciudad, a los que pertenecen a etnias, o a minorías culturales, es por esto que desde el año 2016 todos los maestros se han venido capacitando para este programa social.

El propósito de ese trabajo es identificar la relación entre liderazgo docente y la inclusión realizando un análisis de las prácticas de los docentes ante la atención a la diversidad, como claves para el éxito educativo.

Países como México en el Plan Nacional de Desarrollo según información citada por Simental ⁽⁹⁾ se establece en meta nacional “Garantizar la inclusión y equidad en el Sistema Educativo” la intención es contribuir al fortalecimiento de la capacidad de las escuelas y servicios educativos para generar condiciones de inclusión y equidad, mediante la promoción de acciones que garanticen los logros de aprendizajes, otras investigaciones con información al respecto del tema, es el índice de inclusión: desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas trabajo realizado por Booth y Ainscow ⁽¹⁰⁾ en su última revisión del Índice para la Inclusión, describen un marco de valores que deben vincularse con las acciones estratégicas para orientar el rumbo de los centros de educación. Los valores de la igualdad, derecho, la participación, comunidad, respeto a la diversidad, sostenibilidad, entre otros, que deben ser utilizados por los alumnos, maestros padres autoridades educativas y funcionarios del gobierno, entre otros agentes involucrados en la comunidad educativa. Los autores del trabajo perciben a la inclusión como un conjunto de tres enlaces: 1) procesos interminables que propicien la participación de los individuos, 2) creación de entornos o sistemas en los que se involucran leyes, políticas, entre otras y 3) la puesta en práctica de los valores "inclusivos".

También se tiene la investigación realizada por Macías & Guzmán ⁽¹¹⁾ en el artículo se valora las características del liderazgo educativo, que de manera general se aprecia en los colegios fiscales rurales, donde prevalece un estilo tradicional de ejercer el liderazgo, con un papel muy absoluto de la acción del director cómo figura principal en la cadena de mando dentro de una institución educativa. Se argumenta la necesidad de un nuevo estilo de liderazgo educacional de carácter transformacional que tenga como esencia la incorporación plena de todos los miembros de la comunidad educativa escolar, a las acciones de mejora del proceso formativo. Estas investigaciones citadas han utilizado una metodología bibliográfica de carácter descriptiva crítica. Las mismas que han aportado junto a otros trabajos, a realizar un análisis de las principales prácticas de liderazgo que se encuentran en las instituciones que en términos generales se puede establecer que no están aportando en la atención a la diversidad e inclusión.

La educación inclusiva debe ser vista como un cambio social y de transformación del sistema educativo, donde se busque dar atención a la diversidad y se refleje una verdadera inclusión, es así que para autores como Olivencia ⁽¹²⁾ expresa que, las instituciones educativas serán inclusivas e interculturales cuando se responda de manera eficiente a la diversidad y a las necesidades de todos, aportando al enriquecimiento de la interculturalidad; de esta manera, se tributa a mejorar la convivencia escolar y a hacer más humanas las relaciones de los distintos miembros de la comunidad educativa, donde no exista las exclusiones, al respecto de este tema autores como Rossello & Muntaner ⁽¹³⁾ argumentan que si bien es cierto de un tiempo a la fecha se han incrementado con éxito la práctica educativa, aun se producen experiencias excluyentes y contradictorias, es por eso que, estos autores realizan un análisis sobre las características que deben tener la buena práctica de inclusión, así como, los procedimientos necesarios para que sea una realidad y consolidar la escuela inclusiva, fortaleciendo los cambios que se han dado y la cultura que se tiene que impulsar tanto en instituciones como en los salones de clases.

Es necesario establecer que según estudios realizados por expertos de la Universidad Internacional de Valencia ⁽¹⁴⁾ la educación inclusiva se caracteriza de manera principal por tener un objetivo muy claro, que suele estar relacionado a que todos los estudiantes de una determinada comunidad desarrollen su etapa escolar en centros y aulas ordinarias, donde no se den ningún tipo de separación por razones personales, sociales o culturales, basándose en el concepto de “nosotros” como sinónimo de comunidad, estableciendo flexibilidad en el currículo, evaluación, promoción y organización, se requiere que las instituciones de educación, se enfoquen y presten atención a la diversidad de interés, capacidades, necesidades y ritmos de aprendizajes de cada uno de los estudiante de manera individual, siendo menos exigente en los contenidos, para centrarse más en las características de los educandos.

Frente a todo esto, se tienen que tener presente que la equidad supone proporcionar a cada persona las ayudas y recursos que el individuo necesita para que esté se encuentre en igualdad de condiciones para poder tener un proceso cognitivo adecuado, que le permita desenvolverse y articular el aprendizaje adquirido en el sistema educativo, con otros sistemas o procesos, ya sean estos económicos, políticos, culturales, es decir, con el desarrollo y la vida en la sociedad, convirtiéndolo en un profesional capaz de resolver problemas de ese colectivo, es necesario que esta educación ofrezca una respuesta de calidad a la diversidad existente en los salones de clase, considerando un planteamiento equitativo con carácter preventivo y global, que exija cambios sustantivos en las concepciones, actitudes, currículo, práctica pedagógica, formación y capacitación constante de la planta docente, así como en las formas de evaluación y de organización de las instituciones.

Cabe mencionar que generalmente los currículos escolares y la formación de los educadores están realizados para un estudiantado que no es real, es decir solamente están en la mente de quienes tienen a cargo el sistema como tal, los discentes reales son diversos en cultura, potencial, estilo y ritmos de aprendizaje heterogéneos, muchos proceden de contextos familiares diversos, con necesidades educativa y de apoyo especial. Diversos estudios revelan que los sectores que sufren una mayor exclusión en sus derechos son personas con menos ingresos, grupos que viven en zona rural, grupos indígena, mujeres, población discapacitada, los migrantes, refugiados, desplazados entre otros.

Estudios realizados en Sevilla España sobre la Educación inclusiva en la enseñanza superior: soñando al profesorado ideal los autores Moriña, Cortez y Molina ⁽¹⁵⁾ el trabajo refiere a las mejoras que desde el punto de vista de estudiantes, los docentes tendrían que trabajar, entre estas se tenía la actitud de los docentes hacia los discentes con discapacidad, la formación del profesorado en materia de discapacidad y el uso de las nuevas tecnología de la información y comunicación para el proceso de enseñanza, este aporte de los investigadores demuestra que las instituciones de educación superior enfrenta un gran reto en cuanto a los principios de la educación inclusiva considerando que la educación actual no es la misma de hace años atrás, en la actualidad ha habido transformaciones referente a el uso de plataformas, a los enfoques de enseñanza centrados en el alumnado, no obstante es evidente que cada vez hay una mayor diversidad entre el alumnado que exige el cumplimiento de normativas a nivel nacional e internacional, en la que se remarca, que toda persona tiene derecho a la educación y que el acceso a los estudios superiores debe ser igual para todos.

El Ecuador tiene la Ley Orgánica de Discapitados (CONADIS) ⁽¹⁶⁾ en su artículo 28 establece que las autoridades educativas a nivel nacional deben implementar y promover la inclusión de los estudiantes con necesidades especiales, así también, está la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) ⁽¹⁷⁾ que determina que todos los establecimientos de educación escolarizada ordinaria deberán adoptar las medidas necesarias para permitir la admisión de aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a una discapacidad. Las leyes, reglamentos y normativas detallan todo. Así, se establece que son necesidades educativas especiales no asociadas a la discapacidad las siguientes: Dificultades específicas de aprendizaje: dislexia, discalculia, disgrafia, disortografía, disfasia, trastornos por déficit de atención e hiperactividad, trastornos del comportamiento, entre otras dificultades. También situaciones de vulnerabilidad: enfermedades catastróficas, movilidad humana, menores infractores, víctimas de violencia, adicciones y otras situaciones excepcionales. También la dotación superior: altas capacidades intelectuales.

Si bien es cierto la inclusión está establecida en la ley ecuatoriana, según Rojas ⁽¹⁸⁾ “Los sistemas educativos del estado ecuatoriano a pesar de estar alineados a parámetros internacionales de inclusión, no ha superado la brecha de discriminación”, estas políticas no son cumplida a cabalidad, muchos investigadores sobre este importante tema han determinado que los procedimientos no se realizaron de forma coherente, es decir, la ley está, pero en sus inicios no se capacitó al personal docente y administrativo para que trabaje de forma inclusiva, las mejoras se han dado y han sido notorias en la educación básica y media, pero que pasa en las universidades, porque estas instituciones de educación superior son aun excluyentes, es necesario que se exhorte a las IES, docentes y administrativos a emprender iniciativas más duraderas y significativas de inclusión, en pos de una sociedad ecuatoriana más íntegra, solidaria y justa.

En toda institución sea esta básica, media o superior la planta docente es un apoyo fundamental en cualquier proceso, y más aún en el sistema educativo inclusivo, que implica el trabajo directo con el estudiante, por consiguiente, el maestro educador debe formarse y sensibilizarse, para mostrar una actitud positiva hacia la diversidad que encontrará en el aula, es necesario que los educadores asuman un rol más protagónico, donde el docente pase a ser un líder, autores como Pérez & Romo ⁽¹⁹⁾ establecen la necesidad de que se forme a los docentes en estrategias de enseñanza aprendizaje donde también se realice las adaptaciones curriculares de acuerdo a las diferentes necesidades que se encuentren en los salones áulicos, con esta opinión coincide el trabajo realizado por Ayala y O'Higgins ⁽²⁰⁾ expresan que para hacer una educación inclusiva, no basta con tener solo infraestructura y equipamiento, se necesita también reconocer el trabajo y desempeño de los docentes como uno de los actores principales de la educación, donde es necesario analizar las competencias del docente en atención a la diversidad de los estudiantes universitarios; referente a las competencia, la investigación de Mosquera ⁽²¹⁾ expresa que “el papel del profesor resultará fundamental para que la teórica inclusión lo sea de facto. Su objetivo es que ningún estudiante se quede atrás, ni en competencias cognitivas y contenidos, ni en competencias no cognitivas” entendiéndose estas últimas las relacionadas a los valores, por consiguiente, es allí donde el profesionalismo y preparación del personal docente es de gran importancia, que tiene que poder lograr el mayor desarrollo posible de las habilidades y potencialidades de las personas a su cargo.

El maestro líder debe ayudar a definir unas metas conjuntas con visión hacia dónde se quiere ir, qué es el primero en dar ejemplo de trabajo, dedicación y compromiso, que muestra respeto y consideración individual a todos los miembros de la institución y

sobre todo a los estudiantes, independientemente de que se catalogue que éstos sean buenos o malos. Para autores como Pérez ⁽²²⁾ argumentan que la forma de clasificar al alumnado está presente en la vida escolar, es un mecanismo utilizado a diario por la escuela, pero dichas categorías, lejos de ser estrictamente escolares, se hallan implicadas en un proceso más amplio de valoración social. Esas clasificaciones se basan en abstracciones definidas de forma institucional, lo que provoca que el docente quede liberado de la tarea de examinar el contexto como elemento enmarcador de la aplicación de etiquetas a un individuo concreto; en este sentido se liberan de la necesidad de examinar la culpabilidad institucional, recayendo toda la responsabilidad en el estudiante y en sus familias.

He allí la necesidad de cambio en la concepción de la gestión, administración y organización de la educación superior comprometida con las exigencias sociales y que responda a las necesidades de los estudiantes.

En este contexto varios autores coinciden en que el docente es una figura esencial en el proceso de enseñanza aprendizaje hacia una educación inclusiva, con el fin de disminuir las desigualdades desde un enfoque que permita potenciar sus capacidades, respetando la individualidad, multiculturalidad y la diversidad en todas sus expresiones del alumnado, el docente debe tener una actitud propositiva, tiene que eliminar las barreras que en muchas ocasiones son generadas por el individuo mismo, impidiendo que el proceso inclusivo se dé mayor facilidad, considerando que en muchos casos son los mismos maestros quienes rechazan a estudiantes con discapacidad en sus aulas, alegando que no han sido formados con metodologías o técnicas de inclusión.

En este caso se requiere que los maestros mejoren sus competencias en cuanto al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades adaptadas en diferentes contextos considerando que la educación inclusiva va más allá de generar procesos, este tipo de educación implica forjar experiencias enriquecedoras en los estudiantes para una inclusión plena, lo que supone, que el docente deberá dominar los contenidos programáticos, pero además tiene que dominar teorías pedagógicas y didácticas que le permitan identificar competencias, conocimientos, comprensión, actitudes y valores independientemente a los contenidos de las asignaturas o especialidades que imparta o pertenezca, considerando que no debe existir exclusión de edad, sexo, ideología e indicador de necesidad especial que permita garantizar una educación inclusiva, claro está, que para esto es necesario también que exista una sociedad comprometida entendiéndose así, a las universidades, comunidades, ministerio y las diferentes autoridades de estado.

En esta concepción el cambio principal del que se requiere es del liderazgo docente donde se transformen situaciones y personas, que el maestro inspire a los estudiantes a convertirse en líderes de su proceso educativo, este pensamiento es compartido por autores como De la Cruz ⁽²³⁾ en su trabajo indica que la influencia que tiene el liderazgo en el desempeño docente es muy significativa, considerando que el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico, que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos en esta opinión coinciden autores como Camaño ⁽²⁴⁾, compréndase entonces que la función del profesor no se reduce a la transmisión de conocimientos por importantes que sean para la formación intelectual, sino que se orientan a la formación integral. Por consiguiente, la sociedad actual demanda, una preparación académica más integral y humana para afrontar una realidad cada vez más

compleja y dar respuestas de calidad en la formación de un profesional reflexivo y respetuoso de la diversidad.

Cabe destacar que se pueden diferenciar distintos enfoques teóricos que han abordado el estudio del liderazgo en general, siendo los más frecuentes las teorías de los rasgos y caracteres, conductuales, de contingencias, situacionales, transaccionales y transformacionales. Incluso en los últimos años han surgido planteamientos diferentes, como los relacionales o los referidos al liderazgo facilitador, persuasivo, carismático, sostenible o visionario, para autores como De Vincenzi, 2009; Bennetts, 2007 citado por Cerdá ⁽²⁵⁾ establecen que algunas aproximaciones teóricas y modelos no compartan los mismos puntos de vista, siendo en ocasiones contradictorios entre sí. Esto hace controvertidos los tópicos de interés en el estudio del liderazgo, así como la forma en que se abordan los temas; con conceptos como autoridad, eficacia, experiencia, carisma, cambio o transformación.

Muchos trabajos han tratado de determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes González y González, 2008 citado por Cerdá ⁽²⁵⁾, en su análisis determina, que por lo general el liderazgo de los maestros se ajusta a uno transaccional donde el profesor intercambia calificaciones y recompensas por el esfuerzo de los alumnos, también indican que aquellos docentes que quieren establecer cambios aplican el transformacional, es decir los docentes motivan, estimulan la capacidad analítica de los estudiantes y les ayudan a lograr sus objetivos. En este sentido el trabajo de Fernández & Hernández ⁽²⁶⁾ argumentan la necesidad que los docentes cuenten con un mayor conocimiento sobre el tipo de liderazgo que se requiere en el mundo globalizado en el que nos desenvolvemos que aporte a trabajo activo en el salón de clase para un mejor desempeño tanto de los estudiantes como de los maestros.

Ha sido comprobado por varios autores como Ayoub José ⁽²⁷⁾, Rodríguez ⁽²⁸⁾ y Sánchez & Servat ⁽²⁹⁾ que los estilos de liderazgo tienen un impacto significativo sobre el desempeño en distintos sectores: empresas públicas, PYMES e incluso en universidades. Sin embargo, en el ámbito pedagógico, el liderazgo se refiere a la capacidad del docente de crear un clima en el aula que favorezca el aprendizaje, estimulando la satisfacción, esfuerzos, eficacia e inclusión de los estudiantes en su desarrollo académico, así lo establece en su trabajo Ayoub Pérez, ⁽³⁰⁾ que deja claro la importancia de estudiar el clima generado en el aula reside en que su ambiente desinhibido refuerza la asimilación de la metodología, y la orientación de los alumnos hacia el aprendizaje, otros trabajo investigativos de autores como Dimas Rangel María ⁽³¹⁾ plantea que las habilidades interpersonales y el comportamiento del profesor influyen sobre el éxito en el aprendizaje. Incluso se ha encontrado que un liderazgo colaborativo facilita el éxito y satisfacción de los estudiantes.

El profesor como líder es un ejemplo y modelo a seguir para los estudiantes, ya que una parte fundamental del liderazgo docente son los valores que se ponen en acción al desempeñar su labor, autores como Valdés ⁽³²⁾ expresan que es necesario que los catedráticos logren que los estudiantes trabajen en equipo, se comuniquen con los demás compañeros, independientemente de las características e individualidades que presenten, lo importante debe ser la construcción de un aprendizaje significativo donde los grupos se desenvuelvan y adquieran responsabilidades que les permita un proceso continuo de mejoramiento, que promueva la autorrealización de sus alumnos, incentivando e impulsando la conformación de comunidades de aprendizaje que

propicien cambios en la educación, autores como Gonzales ⁽³³⁾ coinciden con este aporte.

Es necesario que el maestro sea más consiente de las acciones que despliega y a su vez de las consecuencias que las mismas tienen en los alumnos, no existe a la fecha una receta que indique como proceder de forma acertada en beneficio de la inclusión, sin embargo, si estamos seguros de la necesidad de redefinir el papel del docente, en este aspecto Castillo ⁽³⁴⁾ señala que la educación inclusiva se relaciona con la construcción del futuro, a partir de lo que se hace en el presente en el proceso de formación docente dentro de un contexto dado, considerando que las grandes obras que tiene la humanidad se han realizado por individuos con una visión del futuro.

El profesional docente tiene que tener mente abierta así lo establece Paz Carla ⁽³⁵⁾ en su trabajo que señala que el maestro debe comprender que tiene que ofrecer una educación de calidad donde se considere la diversidad, realizar planificación personalizada si así lo requiere el contexto donde trabaja con un currículo abierto y flexible, que debe ser un elemento central en la práctica de los docentes ⁽³⁶⁾ este currículo debe enriquecerse en función de las necesidades de los estudiantes y de su contexto, si se desea que se logren aprendizajes eficientes, donde el discente sienta que se respeta su individualidad, multiculturalidad y la diversidad en todas sus expresiones.

METODOLOGÍA

Es un estudio de tipo bibliográfica de revisión documental, transversal, descriptiva donde se ha identificado los elementos que constituyen las investigaciones realizadas para compararlas con la de otros autores y obtener una reflexión crítica de la temática impuesta, se considera de revisión porque los autores se enfocan en investigar lo que se conoce del tema, las investigaciones realizadas, sus aportes y hallazgos detectados en relación hacia un posible cambio de actitud y de acción en la educación inclusiva, se han analizado varios trabajos en relación a la temática como el de Fernández José ⁽³⁷⁾ su artículo, de corte teórico, resalta la importancia de la atención a la diversidad del alumnado universitario en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, el cual conlleva múltiples modificaciones en todos sus elementos (profesor, alumno, metodología, evaluación, guías didácticas, sintetizan aquellas competencias docentes que debe poseer y en las que debe formarse la nueva figura del docente universitario, favorecedor de la inclusión del alumnado en el marco de una educación superior generadora de oportunidades para la integración y la transformación social.

RESULTADOS

Acorde a la revisión conceptual relacionada a el liderazgo docente y la inclusión educativa se puede establecer acorde a trabajos referenciados, que aproximadamente en los últimos 20 años se ha venido hablando de mejorar el sistema educativo, en este sentido todos los organismos tienen claro que la educación es un derecho y no un privilegio, que parte de la defensa de la igualdad de oportunidades para todos. En el Ecuador desde el 2008 se han realizados cambios a favor de las políticas inclusivas, que han beneficiado a muchos estudiantes con necesidades especiales, autores como

Simental⁽⁹⁾ destaca que prácticas como trabajo colaborativo, motivación, gestión y capacitación ejercidas en el liderazgo directivo y docente regular y especial, dentro de una comunidad profesional de aprendizaje, fomentan la inclusión educativa, en el caso de Calvo⁽²⁾, expresa que para lograr escuelas inclusivas se requiere de un cambio en el paradigma educativo, desde integración hacia la inclusión; enmarcado en el derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la participación. Para organizaciones como la Unesco garantizar la igualdad de oportunidades para todos en materia de educación, sigue siendo un desafío a escala mundial, la colaboración de este organismo con los gobiernos y sus asociados en la lucha contra la exclusión y las desigualdades en el ámbito educativo, grupos marginados y vulnerables ha contribuido a que a nivel mundial el tema de inclusión sea de interés y cambios que aporte fomento de la integración educativa, para hacer realidad el derecho de cada persona a la educación.

Para lograr un proceso inclusivo se requiere de actores relacionados al tema, los docentes son un pilar fundamental para realizar cambios a favor de la inclusión educativa, Camaño⁽²⁴⁾ en su trabajo se planteó como propósito determinar las actitudes que tienen los docentes hacia los estudiantes con discapacidad, al finalizar su investigación obtuvo como resultado que los docentes tienen insuficiencias en su formación relacionada con el tema, la necesidad de mejorar la accesibilidad e implementar cambios curriculares justificados, con la intención de potenciar la inclusión y elevar la calidad del proceso educativo.

Por su parte Valdez⁽²⁶⁾ en su investigación coincide con el trabajo anterior, al indicar que, el liderazgo desde un enfoque inclusivo es relevante para avanzar en una escuela justa. En su trabajo describe prácticas de liderazgo y competencias para el desarrollo de esta. Con resultados muy parecidos en cuanto a las competencias se tiene el trabajo de Fernández que establece que entre las competencias docentes necesarias a la hora de desarrollar prácticas inclusivas se encuentran las competencias pedagógico–didácticas; competencias de liderazgo; competencias para gestionar al grupo y al aprendizaje cooperativo; competencias investigativas; interactivas; éticas, sociales e interactivas. Relacionando, además la importancia de las competencias éticas para desarrollar valores como aspecto esencial que debe tener todo educador en su formación. El desarrollo de la inclusión en la educación superior requiere un profesorado coherente, es decir, que sea fiel a sus principios y sus creencias. Un profesor que crea en lo que está haciendo y en lo hay que hacer. Un profesor transmisor de valores, que sugiera, facilite y contribuya a crear las condiciones que hagan posible que el educando acceda al conocimiento de valores por medio de su experiencia.

CONCLUSIONES

En el camino hacia una educación inclusiva, en los procesos de formación docente, surgirán situaciones difíciles de resolver que precisarán de una nueva formación y actualización de los agentes participantes en la tarea educativa, es necesarios que los actores de la educación reflexionen constantemente a partir de los entornos educativos y de la realidad. Es una construcción permanente de mejora. Se observa que el tipo de educación que se desarrolla en diversos lugares no están acorde con las exigencias de las necesidades reales de los estudiantes con necesidades especiales, es necesario una modificación de todo el armazón administrativo e institucional, no solo en escuelas, colegios y universidades, sino desde el mismo gobierno de cada país.

En ese sentido, lo diverso del alumnado ha de suponer un profesorado, un currículum y unos centros de educación, que tengan como objetivos primordiales de su función educativa la justicia social, y el compromiso con valores democráticos de equidad. Por ello, se hace necesario promulgar políticas, desarrollar programas de formación de los profesores, establecer contextos de desarrollo profesional, crear planes de investigación e innovación docente y escribir artículos y declaraciones que desafíen las desigualdades, de forma que los profesores adquieran las competencias necesarias para contribuir con la formación a la construcción de una sociedad más justa, diversa y democrática.

Los docentes deben capacitarse en procesos metodológicos inclusivos que les permitan realizar un trabajo acorde a las necesidades e individualidades de sus estudiantes. La capacitación docente permitirá que se sienta preparados para afrontar la heterogeneidad que siempre hay en las aulas a fin de conseguir que todos los estudiantes sean capaces de aprender al máximo independientemente de las características e individualidades que presenten. La motivación docente y el éxito educativo van aparejados al grado de compromiso con la política de inclusión que se desarrolle en las instituciones educativas de educación. Dicha motivación ayuda a afianzar en el profesorado la aplicación de métodos, técnicas y estrategias variadas para lograr un aprendizaje significativo en todos los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Zárate R, Díaz S, Ortiz L. Educación Superior Inclusiva: Un reto para las prácticas pedagógicas. 2017 Dic; 21(3): 1-24. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gATYMc2rk00J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6114878.pdf+&cd=6&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
2. Calvo M. Participación con la comunidad. 2009 Oct; Vol. 5(1): 41-58. Disponible en: <https://inico.usal.es/publicaciones/pdf/Educacion-Inclusiva.pdf>
3. Zamora J, Baldeón F, Izurieta J. La educación inclusiva: Evolución de los estudiantes con discapacidades en las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador. 2018 Agt; 35-49. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/educacion-inclusiva-ecuador.html>
4. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Trabajar juntos para la educación de las personas con discapacidad en el mundo entero. Disponible en: <https://es.unesco.org/news/trabajar-juntos-educacion-personas-discapacidad-mundo-entero>
5. Watkins A, Ramberg J, Lénárt A. Estadística sobre educación Inclusiva de la Agencia Europea. Disponible en: https://www.european-agency.org/sites/default/files/easie_key_messages_and_findings_2014-2016_es_0.pdf
6. Castillo C. Posicionando la educación inclusiva: Una forma diferente de mirar el horizonte educativo. 2015 Dic; 39 (2): 123.152. Disponible en: <https://inico.usal.es/publicaciones/pdf/Educacion-Inclusiva.pdf>
7. León M, Crisol E, Moreno R. Las Tareas del Líder Inclusivo en Centros Educativos de Zonas Desfavorecidas y Favorecidas. 2018; 16(2): 21-40. Disponible en:

<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/9282>

8. Constitución de Ecuador. Constitución_del_Ecuador. 2008 (sitio en internet). Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
9. Simental M. El liderazgo directivo y docente como estrategia de inclusión educativa. 2015. Disponible en: <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622436/02Mia%20Giovanna%20Simental%20Aldaba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Ainscow M, Booth T. Índice de inclusión:desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas. Disponible en: http://www.daemcopiapo.cl/Biblioteca/Archivos/INDICE_INCLUSION.pdf
11. Balda R, Guzmán A. Liderazgo Educativo Transformacional como Necesidad de las Instituciones Educativas en la República de Ecuador. 2015; 3(2): 109-120. Disponible en: <http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370>
12. Leiva J. La educación intercultural: un compromiso educativo para construir una escuela sin exclusiones. 2011 jul; 56(1); 1-14. Disponible en: <https://rieoei.org/RIE/article/view/1555>
13. Muntaner J, Rossello M, Begoña M. Buenas prácticas en educación inclusiva. 2016 ago; 34(1): 31-50. Disponible en: <https://revistas.um.es/educatio/article/view/252521/191611>
14. Enriquez E. Características y buenas prácticas para la educación inclusiva. 2018 Marz. Disponible en <https://www.universidadviu.com/caracteristicas-buenas-practicas-para-la-educacion-inclusiva/>
15. Moriña A, Cortés M, Molina V. Educación Inclusiva en la Enseñanza Superior: Soñando al profesorado ideal. 2015; 9 (2): 161-175. Disponible en: <https://idus.us.es/handle/11441/66929;jsessionid=ABF60407ADF285129A69A479ED4301FA?>
16. Reglamento a la Ley Organiza de Discapacidades. Act de 2017, Pub 109 de 27-oct. Disponible en: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf
17. Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Act de 2012, No. Registro Oficial No. 635 de 25 de noviembre de 2015. Disponible en: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf> .
18. Rojas H, Sandoval L, Borja O. Percepciones a una educación inclusiva en el Ecuador: 2020; 3 (1): 75-93. Disponible en: <http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1903>.
19. Pérez G, Romo M. Liderazgo Transformacional En Los Docentes Universitarios Desde La Perspectiva Estudiantil. Estudio De Caso. 2015; 10(1): 203-218; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5329118> .
20. Ayala S. O'Higgins T. Perfil docente de la educación superior inclusiva en Paraguay. 2019; 1 (1): 62-70. Disponible en: http://www.upacifico.edu.py:8040/index.php/PublicacionesUP_Sociales/article/view/21/22
21. Mosquera I. El docente y la diversidad funcional: cómo mejorar la vida de los alumnos con NEE. 2018 sep; Extr.(6). Disponible en: <https://www.unir.net/educacion/revista/noticias/dia-mundial-del-docente-y-la-diversidad-funcional-como-mejorar-la-vida-de-los-alumnos-con-nee/549203645543/>
22. Páez R, Rondón G, Herrera M, Trejo J. Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire. 2018: 18-54 Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181113025736/Formacion_docente_Paulo_Freire.pdf.

23. De la Cruz P. Liderazgo transformacional y desempeño docente. 2018; 2(2): 1-14; Disponible en: <http://revistasocialium.com/index.php/es/article/view/20/41>
24. Camaño L, Rodríguez Y, Rojas T, Erazo F, Pancho T. Estudio de las actitudes de docentes hacia la discapacidad en una universidad ecuatoriana. 2019; 40 (39): 1-17. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p17.pdf>
25. Pérez G, Guarín L, Romo G. Liderazgo transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil. estudio de caso: Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. 2015. Vol. 10 (1); 1-16. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/981>
26. Valdés R, Gómez I. Competencias y prácticas de liderazgo escolar para la inclusión y la justicia social. 2019; 58 (2): 47-68. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-97292019000200047&script=sci_arttext
27. Duran I, Gallegos M, Cabezas D. Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. 2019; 40 (40): 1-14. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
28. Rodriguez E, Pedraja L, Ganga F. La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. Contabilidad y negocios. 2017; 12 (23): 1-18. Disponible en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/19356>
29. Sánchez M, Servat U. Relación de los estilos de liderazgo y el desempeño de la fuerza de ventas. 2019 Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9130/1/2019_Sanchez-Rivera.pdf
30. Acosta J, Suárez R, Rojas Y, Identificación de Estilos de Liderazgo con Datos Aportados por EEG. 2017; 3 (2): 113-128. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
31. Dimas M. Torres A, Palomares M. Estrategia de gestión de una facultad de ingeniería: Impacto de su aplicación. 2017; 21(1): 1-26. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n1/1409-4258-ree-21-01-00048.pdf>
32. Valdés R, Gómez I. Competencias y prácticas de liderazgo escolar para la inclusión y la justicia social. 2019; 58 (2): 47-68. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/perseduc/v58n2/0718-9729-perseduc-58-02-47.pdf>
33. González O. Gonzalez L. Estilos de liderazgo del docente universitario. Revista multiciencias. 2012; 12(1): 35-44. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/multiciencias/articulo/estilos-de-liderazgo-del-docente-universitario>
34. Castillo C. La educación inclusiva y lineamientos prospectivos de la formación docente: una visión de futuro. Revista actualidades investigativas en educación. Mayo-Agosto 2015; 15 (2): 1-34; Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44738605002>
35. Paz C. Competencias docentes para la atención a la diversidad: Capacidades y competencias docentes para la inclusión del alumnado en la educación superior. 2014. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/40509/1/tesis_paz_delgado.pdf.
36. Naranjo G. Educar en y para la Diversidad de Alumnos en Aulas de Escuelas Primarias

de la Ciudad de México 2019; 13(2): 209-225. Disponible en:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v13n2/0718-7378-rlei-13-02-209.pdf>

37. Fernández J. Capacidades y competencias docentes para la inclusión del alumnado en la educación superior. 2013; 15(2): 82-99. Disponible en:
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/445/610>