



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

TESIS DE DOCTORADO

Liderazgo Docente en el Proceso Enseñanza Aprendizaje en la Carrera de Optometría Médica - UNAN Managua

FABRINA ANYELIT ABURTO GARCÉS

Asesor

Dr. Pedro Alberto Aburto Jarquín

AREA DE CONOCIMIENTO “EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES”

¡Universidad del Pueblo y para el Pueblo!

Área de Conocimiento
Educación, Artes y Humanidades
Recinto Universitario “Rubén Darío”

Liderazgo Docente en el proceso Enseñanza Aprendizaje en la
carrera de
Optometría Médica - UNAN Managua

Tesis para optar al grado de
Doctor en Gestión y Calidad de la Educación

Autora

Fabrina Anyelit Aburto Garcés

Asesor

Dr. Pedro Alberto Aburto Jarquín

Marzo, 2025

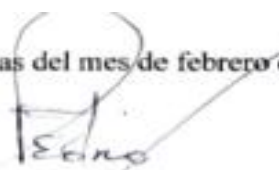
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, UNAN MANAGUA.
PROGRAMA DE DOCTORADO EN GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA
EDUCACIÓN

CARTA AVAL PARA DEFENSA DE TESIS DOCTORAL

Dra. Norma cándida Corea, directora Programa de Doctorado en Gestión de la educación del área del conocimiento: Educación, Artes y Humanidades, UNAN Managua. Por este medio informo a Usted como autoridad competente de la dirección del programa doctoral antes mencionado, que la **Máster Fabrina Aburto Garcés**, ha finalizado su informe final de tesis cuyo nombre es: “Liderazgo Docente en el proceso Enseñanza Aprendizaje en la carrera de Optometría Médica - UNAN Managua”, cumpliendo con los requisitos académicos y administrativos que confieren los estatutos y reglamentos del Posgrado, según Capítulo IV que dice: “Tiene como objetivo formar investigadores y docentes de alto nivel científico”. El estudiante defenderá una tesis que desarrolla como eje de formación y requisito de graduación con una perspectiva teórica-conceptual y un enfoque metodológico acorde con el planteamiento epistemológico de base.” De igual forma el director de Tesis ha cumplido con lo establecido en los Artos Número 96 y 97 del mismo reglamento.

Por tanto, doy fe de que el estudio cumple satisfactoriamente para que sea revisado por las autoridades competentes y pueda el Máster Fabrina Aburto Garcés, defender su Tesis para optar al título de Doctor en Gestión de la Calidad de la Educación.

Dado en la ciudad de Managua, a los 10 Días del mes de febrero del año dos mil veinticinco.


Dr. Pedro Alberto Aburto Jarquín.
Director de Tesis Doctoral.
Cédula. 041/271151/0000R

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por brindarme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para llevar a cabo este proyecto. Su guía constante ha sido mi mayor inspiración, y sin su apoyo divino, este logro no hubiera sido posible.

Mi agradecimiento más profundo va dirigido a mi hija, **Sophia Javiera Masís Aburto**, quien ha sido mi fuente inagotable de motivación. Su amor incondicional, paciencia y comprensión han sido el aliciente que me ha impulsado a seguir adelante en los momentos de dificultad.

A mis padres, **Dionisia Garcés Salazar** y **Francisco Aburto Conrado**, les debo mi amor por el conocimiento y el esfuerzo constante. Gracias por enseñarme el valor del trabajo, por ser mi apoyo incondicional y por siempre alentarnos a seguir nuestros sueños. Su ejemplo de vida me ha guiado y me ha motivado a alcanzar mis metas. Este logro también es una extensión de su dedicación y sacrificio.

Mi más sincero agradecimiento a mi tutor, **Pedro Alberto Aburto Jarquín**, por su guía experta, por brindarme su valioso tiempo, apoyo constante y consejos oportunos a lo largo de este proceso. Su dedicación y compromiso con mi formación académica fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

A **Norma Corea Torrez**, coordinadora del doctorado, le agradezco profundamente por su liderazgo, apoyo y motivación a seguir adelante en este reto, guiándome en la dirección correcta.

Finalmente, gracias a todos los que, de alguna u otra forma, contribuyeron a este proceso. Sin su apoyo, este proyecto no habría sido posible.

RESUMEN

Las instituciones de educación superior requieren de un liderazgo pedagógico que impulse la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este liderazgo, sin embargo, debe centrarse en la actuación del docente en el aula, convirtiéndolo en un gestor de cambio y motivación para los estudiantes. Por esta razón, la presente investigación tuvo como objetivo analizar el liderazgo ejercido por los docentes de la carrera de Optometría Médica en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se adoptó un enfoque metodológico mixto, desarrollado en fases, empleando el modelo de triangulación concurrente para aumentar la validez de los resultados.

En cuanto a las principales conclusiones de la investigación, en la primera fase se diseñó un modelo para analizar el liderazgo docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando la técnica Delphi. Este modelo quedó estructurado por 7 dimensiones y 50 acciones de liderazgo. En la segunda fase cuantitativa, se aplicó el modelo a estudiantes y docentes, y en la tercera fase se identificaron los elementos de mejora dentro de las dimensiones de liderazgo. Los resultados obtenidos mostraron que, en general, las dimensiones de liderazgo alcanzaron un cumplimiento moderado por parte de los docentes. Las dimensiones más valoradas fueron influencia idealizada y clima y manejo del aula, mientras que las que presentaron un menor grado de cumplimiento fueron desarrollo profesional docente, motivación y estimulación intelectual. Finalmente, la cuarta fase incluyó una propuesta de mejora a través de un programa de capacitación docente, diseñado para fortalecer las dimensiones de liderazgo. Los resultados destacan la necesidad de

que las autoridades educativas prioricen la capacitación docente para fortalecer el liderazgo pedagógico y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Palabras claves: liderazgo docente, proceso enseñanza aprendizaje, formación docente

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	10
Capítulo 1. Introducción.....	1
1.1 Problema de Investigación: Contextualización y Delimitación	4
1.2 Justificación	7
1.3 Antecedentes del Problema de Investigación	14
1.4 Objetivos.....	22
Capítulo 2. Marco Teórico.....	23
2.1 Proceso de Enseñanza – Aprendizaje	24
2.1.1 Componentes del Proceso de Enseñanza	26
2.1.2 Etapas del proceso Enseñanza Aprendizaje (PEA).....	27
2.1.3 Estrategias de Enseñanza	31
2.1.4 Tipos de Metodologías Didácticas	48
2.1.5 Aprendizaje	52
2.1.6 Conclusiones	57
2.2 Liderazgo Docente.....	58
2.2.1 Conceptualizando el Término Liderazgo Docente.....	59
2.2.2 Importancia del Liderazgo Docente	60
2.2.3 Competencias del Líder.....	61
2.2.4 El Uso de Herramientas Digitales en el Liderazgo Docente	63
2.2.5 Teorías de Liderazgo.....	64
2.2.6 Dimensiones del Liderazgo Docente	69
2.2.7 Conclusiones	72
2.2.8 Posicionamiento de la tesis	73

Capítulo 3: Hipótesis y Variables de Investigación.....	89
3.1 Hipótesis y/o Preguntas Directrices	89
3.2 Variables	90
Capítulo 4. Diseño Metodológico.....	93
4.1 Paradigmas y Enfoques de Investigación	93
4.2 Tipo de Diseño Asumido en la Investigación	98
4.3 Fases de la Investigación	101
4.4 El Escenario de la Investigación	103
4.5 Selección de los Participantes de la investigación	104
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recogida de Información	110
4.6.1 Técnicas e Instrumentos Cualitativos.....	111
4.6.2 Técnicas e Instrumentos Cuantitativos.....	119
4.7 Análisis de los Datos.....	138
4.8 Consideraciones Éticas	140
Capítulo 5. Resultados de Investigación.....	142
Capítulo 6. Análisis y Discusión de Resultados	229
Capítulo 7. Conclusiones, Implicaciones del estudio (Recomendaciones), Limitaciones y Líneas de Investigación	253
7.1 Propuesta de un programa de capacitación docente en liderazgo	253
7.2 Conclusiones	263
7.3 Implicaciones del Estudio / Recomendaciones	270
7.4 Limitaciones del Estudio	272
7.5 Líneas de Investigación	273
Bibliografía.....	275
Anexos	291

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N ° 1. Preguntas directrices de la investigación.....	90
Tabla N ° 2. Fases de investigación de acuerdo con objetivos	101
Tabla N ° 3. Descripción de participantes en grupo Delphi	106
Tabla N° 4. Descripción de los Docentes que Participan en el Estudio	108
Tabla N° 5. Población y Muestra de Estudiantes de la carrera Optometría Médica.....	109

Tabla N° 6. Participantes en el Estudio	110
Tabla 7. Valoración de la importancia de las dimensiones de liderazgo docente según expertos académicos.....	125
Tabla N ° 8. Ajustes efectuados por expertos académicos en la versión inicial del cuestionario.	127
Tabla N ° 9. Valoración de las acciones de liderazgo docente por los expertos académicos ..	128
Tabla N ° 10. Modelo de análisis de liderazgo docente en el proceso de enseñanza (MALIDE)	143
Tabla N ° 11. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Visión Compartida	291
Tabla N ° 12. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Visión Compartida	291
Tabla N ° 13. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Estimulación intelectual	292
Tabla N ° 14. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Estimulación intelectual	292
Tabla N ° 15. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Atención individualizada	293
Tabla N ° 16. Valoración de las Acciones de liderazgo docente en la dimensión: Atención individualizada	293
Tabla N ° 17. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Influencia Idealizada	294
Tabla N ° 18. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Influencia Idealizada	294
Tabla N ° 19. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Clima y manejo del Aula	295
Tabla N ° 20. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Clima y manejo del Aula	295
Tabla N ° 21. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Motivación	296
Tabla N ° 22. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Motivación	296
Tabla N ° 23. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Desarrollo profesional docente	297
Tabla N ° 24. Valoración de las Acciones de liderazgo docente en la dimensión: Desarrollo profesional docente	298
Tabla N ° 25. Valoración de los estudiantes en relación con las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes para indagar conocimientos previos en los estudiantes.....	299

Tabla N ° 26. Valoración de los estudiantes en relación con las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes para captar la atención de los estudiantes y guiar los aprendizajes.	299
Tabla N ° 27. Valoración de los estudiantes en relación con la metodología de enseñanza utilizada por los docentes	300
Tabla N ° 28. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Visión Compartida	300
Tabla N ° 29. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Visión compartida	301
Tabla N ° 30. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Estimulación intelectual	301
Tabla N ° 31. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Estimulación Intelectual	302
Tabla N ° 32. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Atención Individualizada	302
Tabla N ° 33. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Atención Individualizada	303
Tabla N ° 34. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Influencia Idealizada	303
Tabla N ° 35. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Influencia Idealizada	304
Tabla N ° 36. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Clima y manejo del Aula	304
Tabla N ° 37. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Clima y manejo del Aula	305
Tabla N ° 38. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Motivación	305
Tabla N ° 39. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Motivación	306
Tabla N ° 40. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Desarrollo Profesional Docente	306
Tabla N ° 41. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Desarrollo Profesional Docente	307
Tabla N ° 42. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión: Visión Compartida	308
Tabla N ° 43. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión: Estimulación Intelectual	309

Tabla N ° 44. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión: Atención Individualizada	309
Tabla N ° 45. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión: Influencia Idealizada.....	310
Tabla N ° 46. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión: Clima y Manejo del Aula	310
Tabla N ° 47. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión: Motivación	311
Tabla N ° 48. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:	311
Tabla N ° 49. Valoración de docentes y estudiantes sobre las estrategias de enseñanza utilizadas en el aula de clase.....	313
Tabla N ° 50. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Visión compartida.....	313
Tabla N ° 51. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Estimulación Intelectual	314
Tabla N ° 52. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Atención Individualizada.....	314
Tabla N ° 53. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Influencia idealizada	315
Tabla N ° 54. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Clima y manejo del Aula	315
Tabla N ° 55. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Motivación.....	316
Tabla N ° 56. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Desarrollo profesional docente	316
Tabla N ° 57. Valoración de las dimensiones de liderazgo según opinión de estudiantes y docentes	318

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Visión compartida	148
Gráfico 3. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Atención Individualizada	152
Gráfico 4. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Influencia Idealizada.....	154

Gráfico 5. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Clima y Manejo del Aula	156
Gráfico 6. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Motivación.....	158
Gráfico 7. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Desarrollo Profesional Docente.....	161
Gráfico 8. Opinión de estudiantes sobre estrategias que usan los docentes para activar conocimientos previos en los estudiantes	163
Gráfico 9. Opinión de estudiantes sobre estrategias que usan los docentes para captar atención y guiar los aprendizajes	164
Gráfico 10. Opinión de estudiantes sobre metodología de enseñanza utilizada por docentes	165
Gráfico 11. Opinión de estudiantes sobre las Dimensiones de liderazgo docente	166
Gráfico 12. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Visión compartida	167
Gráfico 13. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Estimulación Intelectual	168
Gráfico 14. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Atención Individualizada	170
Gráfico 15. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Influencia Idealizada.....	171
Gráfico 16. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Clima y Manejo del Aula	173
Gráfico 17. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Motivación.....	174
Gráfico 18. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Desarrollo Profesional Docente.....	176
Gráfico 19. Estrategias que usan los docentes para activar conocimientos previos.....	178
Gráfico 20. Estrategias que usan los docentes para captar atención y guiar los aprendizajes.	179
Gráfico 21. Estrategias que usan los docentes para captar atención y guiar los aprendizajes.	180
Gráfico 22. Opinión de docentes sobre Dimensiones de liderazgo.....	181
Gráfico 23. Observación de las acciones de liderazgo docente: Visión compartida.....	183
Gráfico 24. Observación de las acciones de liderazgo docente: Estimulación Intelectual.....	184
Gráfico 25. Observación de las acciones de liderazgo docente: Atención Individualizada	186

Gráfico 26. Observación de las acciones de liderazgo docente: Influencia Idealizada.....	187
Gráfico 27. Observación de las acciones de liderazgo docente: Clima y Manejo del Aula....	188
Gráfico 28. Observación de las acciones de liderazgo docente: Motivación	190
Gráfico 29. Observación de las acciones de liderazgo docente: Desarrollo Profesional Docente	192
Gráfico 30. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes. Dimensión: Visión Compartida.....	197
Gráfico 31. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes. Dimensión: Estimulación Intelectual	199
Gráfico 32. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes. Dimensión: Atención Individualizada.....	202
Gráfico 33. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes. Dimensión: Influencia Idealizada.....	205
Gráfico 34. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes. Dimensión: Clima y Manejo del Aula	208
Gráfico 35. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes. Dimensión: Motivación.....	211
Gráfico 36. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes. Dimensión: Desarrollo profesional docente	217
Gráfico 37. Valoración de las dimensiones de liderazgo por docentes y estudiantes	221
Gráfico 38. Contribución del liderazgo docente en el aprendizaje de los estudiantes	222
Gráfico 39. Opinión de estudiantes sobre importancia de las dimensiones de liderazgo docente	223
Gráfico 40. Opinión de docentes sobre importancia de las dimensiones de liderazgo	224

Capítulo 1. Introducción

En el panorama educativo contemporáneo, caracterizado por una constante evolución y la creciente necesidad de formar individuos preparados para los retos del siglo XXI, la figura del docente ha adquirido una gran relevancia. Más allá de ser meros transmisores de conocimiento, los educadores se convierten en líderes del proceso formativo, encargados de guiar y moldear a las futuras generaciones de profesionales. En este contexto, el liderazgo docente constituye un factor crucial en la búsqueda de una educación de calidad, capaz de promover aprendizajes profundos y significativos entre los estudiantes.

En un contexto globalizado y en constante transformación, las demandas hacia la educación se han diversificado, exigiendo que los docentes no solo transmitan conocimientos, sino que también actúen como líderes capaces de influir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes a través de la creación de ambientes de aula que fomenten la participación, el pensamiento crítico y la incorporación de nuevas tecnologías y metodologías centradas en el alumno.

El liderazgo docente es esencial para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que el maestro, al guiar y motivar a los estudiantes, crea un entorno que maximiza su potencial académico y personal. Investigadores en el campo educativo han profundizado en esta temática, analizando cómo el liderazgo docente puede impactar en el aprendizaje estudiantil. El liderazgo docente no se limita a la administración del aula, sino que implica la capacidad de guiar e inspirar a los estudiantes hacia un aprendizaje significativo (Johnson y Smith, 2019). De manera que los docentes líderes son aquellos que tienen la capacidad de aplicar estrategias metodológicas ajustándolas a las necesidades individuales de los estudiantes (Fullan, 2020).

Las estrategias metodológicas efectivas, como el aprendizaje activo, el uso de tecnologías educativas y el enfoque en la resolución de problemas, han sido objeto de estudio por parte de investigadores como González et al. (2021). Estos autores resaltan que el liderazgo docente juega un papel fundamental en calidad del proceso enseñanza aprendizaje, ya que son los docentes quienes interactúan directamente con los estudiantes en el entorno de aprendizaje y, por lo tanto, tienen una influencia directa en la motivación, el compromiso y el rendimiento académico de los alumnos. Según estudios recientes, los docentes con habilidades de liderazgo efectivo no solo gestionan el aula de manera eficiente, sino que también fomentan un ambiente positivo y participativo, donde los estudiantes se sienten valorados y motivados a aprender.

La presente investigación es realizada bajo un enfoque mixto, analiza el liderazgo que ejercen los docentes de la carrera de Optometría Médica en el proceso enseñanza aprendizaje en el II semestre del 2024. Se diseña primeramente un modelo que permita analizar las dimensiones y acciones de liderazgo requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje, para luego determinar el liderazgo que ejercen los docentes en el aula de clase a partir del modelo propuesto. La estructura del estudio se despliega en ocho capítulos, que son detalladas a continuación:

El primer capítulo contiene la **Introducción**, este presenta una panorámica abarcadora del tema de investigación, se define el problema de la investigación en su contexto real junto con los antecedentes del problema y la pregunta de investigación que encauzará el estudio, también se plantea la justificación que respalda la pertinencia de la investigación, así como los objetivos que guían el trabajo se esbozan de manera precisa.

El segundo capítulo hace alusión al **Marco teórico**, donde se exponen las teorías e investigaciones relacionadas con el tema. En este sentido el contenido del marco teórico aborda

dos grandes aristas como son liderazgo docente y proceso enseñanza aprendizaje, donde se discute el tema de las estrategias de enseñanza, así como los aprendizajes.

El tercer capítulo se establecen las **Hipótesis y Variables de la Investigación**; aquí se describen las preguntas directrices y variables que orientan la investigación, las cuales son: liderazgo docente y proceso enseñanza aprendizaje.

En el cuarto capítulo se describe el **Diseño Metodológico**, donde se describen la metodología utilizada en la realización del estudio, en este se deja claro el enfoque y tipo de investigación realizada de acuerdo con los paradigmas educativos. Se establece la población, muestra, los métodos teóricos, empírico, así como los métodos e instrumentos para recolectar y analizar la información; los cuales son descritos en la cada una de las fases de campo de la presente investigación.

En el quinto capítulo se aborda los **Resultados de Investigación**, donde se expresan los principales hallazgos encontrados producto de la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación elaborados para dar cumplimiento con los objetivos propuestos en la investigación.

El capítulo sexto está dedicado al **Análisis y Discusión de Resultados**, donde se interpretan los datos obtenidos para identificar patrones relevantes y compararlos con estudios previos y con la teoría existente. Este análisis permite contextualizar los hallazgos, respondiendo a los objetivos del estudio y aportando conclusiones valiosas para la disciplina y futuras investigaciones.

En el séptimo capítulo se plantean las **Conclusiones, Recomendaciones, Limitaciones y Líneas de Investigación**, los cuales constituyen parte fundamental del aporte de la presente investigación a la generación de conocimiento científico.

1.1 Problema de Investigación: Contextualización y Delimitación

En América Latina, el liderazgo escolar ha tomado gran atención en las últimas décadas y se viene insertando como una prioridad en los temas de investigación y política de varios países; sin embargo, son muy pocos los estudios que se tienen sobre el rol de los docentes como líderes en la región (Pineda, 2021, como se citó en Cueva et al.,2022).

“En la literatura internacional se destaca la importancia del liderazgo como un factor relevante para la mejora de la calidad educativa; así el liderazgo del profesorado emerge como elemento fundamental para la mejora de los procesos enseñanza aprendizaje” (González et al.,2019,p.9). Por su parte la UNESCO en su agenda 2030 de desarrollo sostenible, plantea cinco ámbitos prioritarios de actuación dentro de los que se destacan: Promoción de políticas, transformación de los entornos de aprendizaje, empoderamiento y movilización de juventudes aceleración de las acciones a nivel local y el fortalecimiento de las capacidades de los educadores. En este sentido se hace necesario que los docentes estén facultados y equipados con los conocimientos, habilidades, valores, comportamientos y estrategias metodológicas que permitan la formación integral de los estudiantes.

De manera que una de las estrategias claves es aumentar la oferta de profesorado cualificado y fortalecer el liderazgo docente como medio para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Se ha demostrado que el liderazgo educativo tiene el segundo mayor impacto sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes, solamente por detrás de la enseñanza en el aula (UNESCO, 2021).

En este contexto, el proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para elevar la calidad educativa, con el docente desempeñando un papel central en la formación de los estudiantes. Reconociendo esta responsabilidad, las instituciones de educación superior han enfocado sus esfuerzos en perfeccionar la formación de los educadores. Algunos investigadores como (Graziano et al., 2017, citado por Bonilla et al., 2020, p.3), concuerdan que “si bien, las reformas educativas también han puesto énfasis en el desarrollo profesional docente, se requiere profundizar en habilidades de liderazgo docente y analizar cómo estas contribuyen al desarrollo del estudiantado”.

Por su parte Contreras (2016), afirma que “El liderazgo docente es un elemento esencial que se ha acreditado en los últimos tiempos como rasgo fundamental de la escuela exitosa” (p.232). El liderazgo del docente no se limita únicamente a la habilidad de gestionar el aula, sino que implica la capacidad de influir en la motivación, el compromiso y el desarrollo integral de los estudiantes. Por lo tanto, los docentes deben saber interactuar con el grupo de clase a través del liderazgo que ejercen; sin embargo, se ha encontrado carencia en la formación de líderes docentes que sepan gestionar en el aula de clase los procesos de enseñanza aprendizaje, sobre todo en la aplicación de estrategias metodológicas. A partir de lo descrito anteriormente, surge el problema de esta investigación:

La carrera de Optometría Médica, la cual forma parte del área de conocimiento de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua), está enfrentando cambios curriculares; actualmente se encuentra implementando el modelo curricular por competencias que requieren de metodologías más activas y participativas por parte de los docentes para lograr el desarrollo de las competencias que exige el perfil profesional. Esto demanda un alto compromiso, preparación y capacitación en habilidades pedagógicas y de liderazgo por parte de los profesores. Sin embargo, los docentes de la carrera de optometría médica

carecen de una verdadera formación pedagógica; la mayoría son jóvenes egresados que fueron introducidos a la docencia sin ninguna experiencia en la academia.

De manera que el desconocimiento de los docentes sobre un liderazgo efectivo que gestione los procesos de aprendizaje en el aula de clase, así como la falta de formación pedagógica, han demostrado que influye en los procesos de enseñanza aprendizaje dificultando la adquisición de aprendizajes significativos en los estudiantes. En este sentido los docentes se quejan de que los estudiantes no aprenden a pesar de que ellos ponen todo su empeño, sin embargo, es el docente que desde su rol de líder debe llevar a los estudiantes al logro de los aprendizajes.

Por lo tanto, el objeto de estudio de esta investigación es el liderazgo de los docentes de la carrera de Optometría Médica en el proceso de enseñanza aprendizaje que realizan con los estudiantes en el aula de clase en el II semestre del 2024, indagadas a partir de un modelo de análisis de las dimensiones y acciones de liderazgo construido a partir de la consulta a un grupo de expertos. De manera que a través de la investigación se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las dimensiones de liderazgo que se requieren en el proceso enseñanza aprendizaje?

¿Qué acciones de liderazgo realizan los docentes de la carrera de optometría médica en el aula de clase?

¿Qué dimensiones de liderazgo se manifiestan en menor y mayor grado en el proceso de enseñanza aprendizaje que realizan los docentes?

¿Qué acciones de liderazgo docente deben ser mejoradas para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Tal como hemos explorado previamente, la mejora sustancial de los procesos de enseñanza-aprendizaje demanda una premisa fundamental: el empoderamiento de los docentes en términos de liderazgo y el dominio de estrategias metodológicas eficaces. Al abordar esta dualidad, se busca arrojar una luz reveladora sobre la relevancia inestimable del liderazgo docente en la construcción de experiencias educativas que sean tanto significativas como efectivas.

1.2 Justificación

Las demandas de la sociedad actual requieren de la formación de individuos con múltiples habilidades, destrezas y competencias que le permitan desarrollarse en diferentes ámbitos y con un aprendizaje para toda la vida; razón por la cual muchas universidades han tenido que realizar reformas en sus planes curriculares. A nivel nacional la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN – Managua) está incursionando en un modelo curricular centrado en el estudiante, como es el modelo por competencias.

Como parte de esta institución, la carrera de Optometría Médica, en su camino hacia la implementación exitosa de un nuevo modelo educativo, requiere que sus docentes cuenten con una sólida formación pedagógica. Esta formación es esencial para que los docentes puedan emplear estrategias metodológicas activas y adecuadas, que optimicen el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

La formación académica en optometría médica no solo implica la adquisición de conocimientos teóricos, sino también el desarrollo de habilidades prácticas, competencias clínicas y actitudes profesionales. En este contexto, el liderazgo docente trasciende la simple transmisión de información, actuando como un facilitador que integra el conocimiento teórico

con la práctica clínica, y fomenta la participación, así como el pensamiento crítico en los estudiantes.

Resulta fundamental que los docentes de esta disciplina desempeñen un rol de liderazgo que motive a los estudiantes a ser profesionales autónomos, éticos y con un compromiso con la mejora continua. El liderazgo docente efectivo promueve un ambiente de aprendizaje colaborativo, donde los estudiantes pueden desarrollar habilidades clínicas, asumir responsabilidad por su aprendizaje y mejorar su capacidad de toma de decisiones en contextos reales.

De manera que los docentes de la carrera de Optometría Médica además de la formación profesional, necesitan formación en herramientas y estrategias didácticas que le permitan desarrollar las potencialidades de sus estudiantes; los profesores deben empoderarse en temas de liderazgo docente que les permita motivar y gestionar los aprendizajes en el aula de clase en beneficio de crear situaciones de aprendizaje que mejore el rendimiento de sus estudiantes; razón por la cual la presente investigación viene a beneficiar a los estudiantes, docentes y en general a la carrera de optometría medica; donde a través de los resultados de esta investigación se podrá intervenir en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Conveniencia

Los procesos de transformación curricular por la que enfrentan la UNAN Managua, exigen nuevos desafíos y la adquisición de determinadas competencias en los docentes; una de ellas fundamental, es la formación pedagógica particularmente en el dominio de estrategias de enseñanza asociadas con la habilidad de liderazgo de los docentes para enfrentar y crear nuevas situaciones de aprendizaje en los estudiantes.

En un mundo en constante evolución, la formación de profesionales competentes y altamente capacitados es esencial. La conveniencia de la investigación radica en que los hallazgos de esta investigación no solo pueden mejorar la calidad de la educación en Optometría, sino que también ofrecen un valioso marco de referencia para otros programas académicos que buscan optimizar el aprendizaje de sus estudiantes. Además, esta investigación es oportuna, ya que no hay suficientes estudios enfocados al liderazgo del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. La mayoría de las investigaciones están enfocadas hacia la gestión directiva, dejando a un lado el rol del liderazgo docente. La carrera de optometría medica no cuenta con estudios al respecto, de manera que la presente investigación servirá de referente para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.

Relevancia Social

La relevancia social de esta investigación es destacable en un contexto en el que la educación superior se enfrenta a desafíos continuos para mantenerse actualizada y pertinente. La formación de profesionales en campos altamente especializados, como la Optometría, es fundamental para abordar las necesidades de salud visual de la sociedad. Al comprender cómo el liderazgo docente puede mejorar el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes en esta disciplina, se contribuye directamente a la formación de profesionales altamente competentes que pueden brindar servicios de salud visual de alta calidad a la comunidad. Esta investigación, por lo tanto, tiene un impacto social significativo al garantizar que los futuros optometristas estén debidamente preparados para enfrentar los desafíos de la atención visual en la sociedad, lo que, en última instancia, mejora la calidad de vida de las personas al abordar sus necesidades visuales.

Con el estudio se busca beneficiar principalmente a la carrera de Optometría Médica y a los agentes directamente implicados como son los estudiantes y docentes; e indirectamente a la población en general.

Valor Teórico

El valor teórico de esta investigación radica en su contribución al campo del liderazgo educativo y la pedagogía en la educación superior. Al abordar la temática entre el liderazgo docente y el proceso de enseñanza, esta investigación aporta primeramente un referente que servirá de modelo para el análisis de las dimensiones de liderazgo docente en el aula de clase, importante porque hasta la fecha el liderazgo ha sido estudiado más a nivel empresarial; a nivel educativo se ha dado más énfasis en el liderazgo escolar enfocándolo a nivel directivo, siendo muy poco estudiado el liderazgo del docente en el aula de clase fundamental para la mejora de la calidad educativa.

En segundo lugar se detallan las dimensiones y acciones que ejercen los docentes así como su importancia en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, en un contexto académico específico, como es la carrera de optometría; constituye una información valiosa y un aporte teórico para carreras similares que puedan implementar estos procesos para analizar el liderazgo del docente; sobre todo porque existe un vacío teórico en cuanto a las estrategias de liderazgo que pueden aplicar los docentes para mejorar los aprendizajes.

Implicaciones Prácticas

En el ámbito de la Educación Superior, el liderazgo docente juega un papel fundamental en la formación integral de los estudiantes, especialmente en carreras relacionadas con la salud como la optometría médica, donde se pretende lograr mejoras significativas en la calidad educativa. Al identificar y reforzar las dimensiones clave del liderazgo docente, el estudio va

encaminado al desarrollo de una propuesta que permita fortalecer el liderazgo del docente en el aula de clase y por tanto la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la carrera de Optometría médica.

La adopción de nuevas metodologías pedagógicas, más activas y participativas promueve un mayor compromiso de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje. Esto facilita el desarrollo de competencias profesionales fundamentales, como el pensamiento crítico y la toma de decisiones, indispensables en el ámbito clínico. Además, el estudio podría promover una relación más colaborativa entre docentes y estudiantes, favoreciendo un entorno de aprendizaje autónomo y continuo, algo esencial en una disciplina en constante cambio como la optometría médica.

Utilidad Metodológica

La utilidad metodológica de esta tesis radica en el enfoque de liderazgo visto desde el rol del docente líder en el aula de clase y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en un contexto específico de educación superior, como la carrera de Optometría. Aunque se han realizado numerosas investigaciones sobre el liderazgo desde la perspectiva administrativa, es crucial destacar el papel del liderazgo del docente como motor de cambio para mejorar el aprendizaje de los estudiantes; en este sentido la presente investigación puede ser un aporte valioso para que el liderazgo docente pueda ser aplicado a otros programas académicos dentro y fuera de la institución. Además, la metodología empleada en esta tesis podría inspirar el diseño de programas de desarrollo profesional docente que busquen empoderar a los educadores con las habilidades necesarias para liderar en el aula y aplicar estrategias pedagógicas efectivas. En resumen, la investigación aquí propuesta tiene el potencial de abrir nuevas vías para abordar los desafíos de la educación superior y mejorar la formación de profesionales altamente

competentes a través del liderazgo ejercido por los docentes. Este enfoque metodológico puede servir de referente para futuras investigaciones que busquen comprender y mejorar la enseñanza y el aprendizaje a través del ejercicio de un buen liderazgo docente

Viabilidad de la Investigación

El tema de la presente investigación aborda un problema relevante en la comunidad educativa ya que desde la UNESCO se busca fortalecer el liderazgo del docente buscando estrategias que permitan mejorar la cualificación del profesorado, y por tanto los procesos de enseñanza aprendizaje. El docente debe ser un líder que promueva el desarrollo y mejora de sus estudiantes; sin embargo, no todos los docentes tienen las competencias para liderar el proceso de aprendizaje en beneficio de los estudiantes. La presente investigación tiene un impacto positivo en la comunidad científica y sociedad al estudiar el fenómeno del liderazgo docente y brindar pautas que permitan mejorar el rol del liderazgo de los profesores para favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje.

La viabilidad de esta investigación se sustenta en varios factores clave. En primer lugar, la disponibilidad de recursos y acceso a la población de estudio, en este caso, docentes y estudiantes de la carrera de Optometría, es fundamental para llevar a cabo la investigación de manera efectiva. La colaboración de la institución educativa y la disposición de los participantes para colaborar en el estudio son aspectos esenciales en este sentido.

Además, el enfoque metodológico propuesto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos, brinda una perspectiva integral de la problemática y favorece la probabilidad de obtener resultados sólidos y significativos. La existencia de literatura relevante y teorías previas sobre liderazgo educativo respalda la base teórica de la investigación, sin embargo, existen

pocas investigaciones sobre el liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; y es aquí donde la investigación cobra relevancia aportando conocimiento importante sobre las prácticas de liderazgo que permitan fortalecer los procesos de aprendizajes.

También, la relevancia social y la necesidad de abordar la formación del liderazgo de los docentes en un contexto de cambio curricular y demandas educativas en evolución fortalecen la viabilidad de esta investigación ya que existe un interés genuino en mejorar la calidad de la educación en la carrera de Optometría.

1.3 Antecedentes del Problema de Investigación

En la literatura académica, se ha subrayado la importancia de un liderazgo docente efectivo para fomentar la participación de los estudiantes en el proceso educativo. Partiendo de diversos enfoques cuantitativo, cualitativo o bien mixto se plantean y relatan las investigaciones más actuales que se han realizado sobre el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje. A continuación, se exponen las investigaciones a nivel internacional y nacional más relevantes sobre el tema.

La investigación de Chaná (2021), realizada bajo el enfoque cualitativo con un diseño metodológico hermenéutico dialéctico, tuvo por objetivo fortalecer las estrategias didácticas que generan liderazgo en los maestros de la sección de bachillerato de la Institución Educativa Fátima, del Municipio de Tablón de Gómez, Departamento de Nariño, Colombia. A través de la indagación llevada a cabo y el análisis de los hallazgos, se ha arrojado luz sobre la relación entre la implementación de estrategias didácticas y el fomento del liderazgo entre los docentes de bachillerato en un contexto rural. Los resultados demuestran que, a pesar de la experiencia en la docencia y la gestión de grupos, existe una necesidad de mayor claridad entre los maestros en torno a la comprensión de estrategias didácticas específicas que puedan impulsar el liderazgo y el logro de objetivos en la institución. La falta de articulación entre acciones educativas y estrategias definidas resalta la oportunidad de mejorar la planificación y la implementación de enfoques pedagógicos más efectivos.

En este contexto, se destaca la importancia de promover el liderazgo docente como parte integral de la labor educativa. La investigación pone de manifiesto que la construcción de liderazgo no solo se centra en la figura directiva, sino que también debe ser impulsada por los

propios docentes en su práctica pedagógica y su relación con la comunidad. El empoderamiento de los educadores, la promoción del trabajo en equipo y la conexión con el entorno rural emergen como elementos clave para fortalecer el liderazgo.

Finalmente, la estrategia didáctica propuesta, el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), emerge como una vía prometedora para fomentar el liderazgo en los docentes y mejorar la cultura colaborativa en la institución. Sin embargo, se hace evidente la necesidad de un mayor compromiso y recursos para su implementación exitosa. En última instancia, este estudio resalta la importancia de continuar explorando y promoviendo enfoques pedagógicos que no solo mejoren la enseñanza, sino que también nutran el liderazgo docente y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes y la comunidad educativa en su conjunto.

Por su parte, Crespo Andrade (2021) realiza un estudio descriptivo con diseño de campo no experimental y documental, donde se analiza “La gestión y liderazgo del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula”. El estudio se realizó en el primer año de bachillerato del colegio particular “Sergio Núñez Santamaría” (Guayaquil, Ecuador). Al estudiar los estilos de liderazgo se encontró prevalencia del liderazgo transformacional y el prosocial, manifestándose con mayor posicionamiento en el docente y que en menor proporción se destacan el autocrático y el liberal. Por lo que ejecutan su labor de manera participativa y tomando decisiones sobre el proceso educativo de forma dialogada, consensuada y dependiendo de la situación que se presente, de allí que el comportamiento del estilo es medianamente efectivo. El liderazgo de los docentes se sustenta en el reconocimiento de las competencias relacionadas con la comunicación, el enfrentamiento al cambio y el trabajo en equipo que impactan en el proceso docente-educativo en el aula. La gestión pedagógica de los docentes es

valorada de efectiva a partir de una adecuada planificación, ejecución de estrategias y evaluación del aprendizaje.

Ugalde y Canales (2019), en su estudio de tipo cualitativo y fenomenológico realizado en la Escuela de Secretariado Profesional y la División de Educología de la Universidad Nacional de Costa Rica; tenía como objetivo identificar “El liderazgo pedagógico y su influencia en la práctica docente desarrollada por los estudiantes de IV nivel de Educación Comercial”. El estudio muestra que la forma en que los docentes diseñen y organicen sus clases es la mejor influencia para que haya mayor aprendizaje de los estudiantes, ya que el estudiantado tiene un gran potencial para transformar la sociedad cuando ejerza su profesión. Además, cuando se enfrenta al ambiente de aula, debe aceptar a los estudiantes como son, desarrollar relaciones humanas como la cortesía que son fundamentales en el proceso de enseñanza y aprendizaje y son clave para el resto de su vida profesional.

Al entrevistar al estudiantado, estos consideraron que para que un líder desempeñe bien su trabajo debe tener capacitación, educación formal y reflexión de su práctica porque lo ayudará a resolver conflictos de la realidad cotidiana, aprender a desarrollarse en cada área, ser buenos líderes, tener vocación, conocimientos en tecnologías y en su especialidad y cualidades para desempeñar un buen trabajo y guiar a un grupo con éxito. El estudiantado también coincide en que el liderazgo es fundamental para la transformación, el enseñar debe realizarse con coherencia de acuerdo con las necesidades educativas que se viven a nivel de secundaria, es decir, llevar a cabo procesos innovadores y aprendizajes significativos para los nuevos ciudadanos. Asimismo, opina que no solo el liderazgo de los académicos, sino también la motivación y la comunicación asertiva son fundamentales para el proceso de enseñanza-aprendizaje. El estudiantado al que se le aplicó el cuestionario considera que la comunicación y la motivación que han recibido en su formación académica son fundamentales para el

desempeño de la práctica docente porque se relacionan con el liderazgo, por ejemplo, las características de un buen líder son necesarias en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Con respecto a los estilos de liderazgo del personal académico, se reflejan tres: compartido, autocrático y *laissez-faire*; sin embargo, predominó el compartido. La población estudiantil que fue parte de la muestra refirió que se puso en evidencia un liderazgo en la práctica docente mediante la autoevaluación, la motivación del estudiantado a cargo y el desarrollo de actividades para facilitar el aprendizaje.

Por otro lado, Vega (2019) realiza un estudio bajo el enfoque de investigación mixta utilizando el diseño cualitativo y cuantitativa, tiene por objetivo “Favorecer el aprendizaje y desarrollo de habilidades científicas de los estudiantes del colegio Liceo Público de Trovohue del municipio de Carahue, Chile” a través de la mejora de la práctica pedagógica usando una metodología basada en la indagación científica y desarrollando prácticas de liderazgo pedagógico que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Producto de los resultados del estudio se subraya la diversidad de enfoques y paradigmas desde los cuales se puede analizar la práctica docente. Queda claro que mejorar los resultados educativos exige un compromiso profundo por parte de los docentes para encontrar las claves de cómo enseñar efectivamente.

El análisis evidencia que los docentes, como profesionales capacitados en pedagogía, poseen una gama de herramientas para diseñar estrategias y evaluaciones que contribuyan al desarrollo de habilidades en los estudiantes, generando cambios en el proceso de aprendizaje. La investigación enfatiza cómo el cambio de paradigma hacia enfoques más integradores e inclusivos es esencial para optimizar la experiencia educativa.

Se destaca la influencia del liderazgo docente como positiva en la aplicación de la estrategia de indagación científica. La práctica pedagógica y las estrategias metodológicas experimentaron mejoras notables, impulsadas por la aceptación y validación de los docentes, así

como por el impacto positivo en los estudiantes. Esto respalda la idea de que el diálogo, la reflexión y la diversidad dentro del aula son fundamentales para enriquecer el aprendizaje.

En cuanto al análisis de las habilidades científicas de los estudiantes, se concluyó la necesidad de impulsar la motivación y la interacción activa. La autora refiere que la implementación de la metodología de indagación científica demostró ser beneficiosa al aumentar la participación, el compromiso y el interés de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Además, se destaca la relevancia de la colaboración entre docentes, la adaptación de métodos tradicionales y la exploración de enfoques pedagógicos innovadores. La investigación deja claro la importancia del liderazgo pedagógico y la aplicación de estrategias metodológicas innovadoras para mejorar el aprendizaje. Además, destaca la necesidad de enfocarse en la motivación de los estudiantes y su participación en el proceso educativo, el cual puede ser fortalecido a través del liderazgo del docente en el aula de clase.

Por su parte Barzola (2019), propone el diseño de un “Programa de capacitación docente utilizando herramientas pedagógicas para perfeccionar el liderazgo pedagógico de la unidad educativa del Guayas, Perú”. A través de una metodología cuasi experimental y cuantitativa el autor mediante la aplicación de un pre – test y post – test, permite identificar la efectividad del programa de capacitación. Los resultados mostraron que después de la aplicación del pos-test los docentes mejoraron en cuanto a la didáctica general, curricular, gestión del conocimiento, y gestión escolar. De igual forma la implementación del programa de capacitación mostró que los maestros puedan enfocarse en enseñar y enseñar a aprender a los estudiantes, creando una atmósfera positiva dentro y fuera del aula; además permite que los docentes se tracen objetivos positivos para con los alumnos y de esta manera se establezca un diálogo sincero y respetuoso. La capacitación de los maestros refuerza el desarrollo personal individual que se centra en los

recursos financieros de la comunidad para satisfacer las necesidades. De manera que con el programa de capacitación se obtuvo una mejora significativa en la práctica de liderazgo de los docentes.

La investigación realizada por Gonzáles et al (2019), de tipo descriptivo exploratorio, utilizando una metodología cuantitativa tiene por objetivo explorar “Las dimensiones que definen al docente como líder pedagógico y determinar la importancia de los elementos que configuran la dimensión formativa del liderazgo docente en las Comunidades Autónomas de España”. Como instrumento de investigación se utilizó el “Cuestionario sobre Liderazgo Educativo en Instituciones Educativas” diseñado dentro de la Asociación Europea Liderazgo y Calidad de la Educación; el cual aplicado a docentes, estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria y familias. Los resultados obtenidos destacan la importancia otorgada a las dimensiones afectiva, carismática, profesional, participativa y formativa del liderazgo del profesorado. En esta última, se acentúa la relevancia de la dedicación a la propia formación, el acopio de materiales para la misma y el impulso al perfeccionamiento continuo del resto de docentes de la institución. Estos resultados ponen de manifiesto que la formación, tanto inicial como continua, es un elemento clave en la práctica del liderazgo docente y, en consecuencia, permite avanzar hacia la calidad educativa.

Iranzo et al (2018), realizan una investigación de tipo mixta bajo un estudio de casos múltiples; centrada en la visión de “Las competencias de liderazgo escolar que tienen los maestros y equipos directivos que colaboran en las prácticas externas en tres centros escolares públicos de educación infantil y primaria de la provincia de Tarragona, España”. Mediante un cuestionario ad hoc, distribuido online se encontró que los maestros y directores perciben que, del conjunto de las funciones docentes, la coordinación es la más deficitaria, aunque la más

importante, por encima del liderazgo y la colaboración con el entorno. Los profesores consideran mejorables algunas competencias relacionadas con el liderazgo como resolución de conflictos, análisis de situaciones complejas, gestión del aula y, por último, relación con familias y entidades del entorno.

La investigación realizada por Becerril y Riascos (2021), “Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis”, con el propósito de desarrollar un modelo que permita el análisis del liderazgo del docente en el aula. El estudio se realiza en Colombia con una metodología donde se realiza primero una revisión bibliográfica para analizar la propuesta para el modelo, seguido de un estudio exploratorio de viabilidad del modelo planteado y la validación del modelo junto con el instrumento de medición. Como resultado de la investigación se obtiene el Modelo y su incidencia, conformado por 15 variables, clasificadas de primer nivel y segundo nivel y de efecto o resultado, cada una de ellas definida conceptual y operacionalmente de acuerdo con el contexto educativo; por último, al Modelo se le asocia un instrumento conformado por 82 preguntas que permiten medir cada una de las 15 variables.

En el contexto Nacional se han encontrado muchas investigaciones dirigidas a estudiar el liderazgo pedagógico enfocado desde la gestión directiva en los centros escolares; sin embargo, son escasos los estudios sobre el rol de liderazgo que ejerce el docente en el aula de clase.

El estudio realizado por Betanco, Maradiaga et al, (2021) sobre “Liderazgo pedagógico docente y aprendizaje de estudiantes de undécimo grado de Pueblo Nuevo y San Juan de Limay, Nicaragua”, plantea la importancia de que los docentes apliquen estilos de liderazgo personal, interpersonal y organizacional para impulsar procesos de aprendizaje y mejoras en la calidad educativa. A través de una metodología mixta se estudiaron a profundidad dos institutos de educación secundaria caracterizados por sus avances en el desempeño académico, analizando la

situación académica de los estudiantes, los estilos de aprendizaje y el rol de liderazgo pedagógico de los docentes. Los resultados obtenidos muestran que la situación académica de los estudiantes en relación con el rendimiento académico es de buena y excelente en los aspectos cognitivos, estilos de aprendizaje, motivación del estudiante y desarrollo personal y ciudadano. En cuanto a los docentes, las dimensiones planificación y organización del trabajo, comportamiento proactivo, motivación de los docentes, preparación del docente, dominio de enfoques pedagógicos, liderazgo interpersonal y organizacional han sido apropiadas e integradas en su quehacer, según los docentes y estudiantes. Estadísticamente se encontraron relaciones entre los factores enunciados previamente y se demostraron incidencias del liderazgo en el desempeño del estudiante. La investigación sobre liderazgo resulta estratégica de cara a la mejora de la calidad desde el enfoque de entender cómo influye el comportamiento de los docentes en el desempeño de los estudiantes.

1.4 Objetivos

Objetivo General

Analizar el liderazgo que ejercen los docentes de la carrera de Optometría Médica durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula de clase, como recurso que favorezca el aprendizaje de los estudiantes durante el II Semestre del 2024, UNAN – Managua.

Objetivos Específicos

1. Establecer un referente de las dimensiones de liderazgo docente que son requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje.
2. Determinar las dimensiones y acciones de liderazgo que realizan los docentes de la carrera de optometría médica en el aula de clase.
3. Identificar los elementos de mejora en las dimensiones de liderazgo docente y la importancia en el aprendizaje de los estudiantes
4. Diseñar una propuesta que mejore el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje a través de un programa de formación docente.

Capítulo 2. Marco Teórico

El liderazgo docente desempeña un papel fundamental en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, y su análisis resulta clave para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes de Optometría Médica en la UNAN–Managua. A partir de esta investigación, se espera establecer un marco de referencia para las dimensiones de liderazgo docente requeridas, detallar las acciones específicas de liderazgo aplicadas en el aula, e identificar áreas de mejora que impacten positivamente el aprendizaje de los estudiantes.

En el marco teórico, se destaca cómo las instituciones educativas buscan constantemente mejorar la calidad educativa, aspecto en el cual el liderazgo docente se ha convertido en un elemento esencial. Según la literatura pedagógica, el compromiso de las instituciones con el desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia crucial para alcanzar una enseñanza de calidad (Van de Velde, 2016; Bombino et al., 2019).

Mesa Carmona (2022), destaca que para lograr procesos de calidad es importante que el docente este bien calificado y que mantengan una formación continua; de igual forma La UNESCO en sus informes hace referencia a la importancia de que ingresen a la carrera docente los mejores estudiantes, como garantía de calidad para los futuros ciudadanos.

Asimismo, el liderazgo en el aula es clave para asegurar el desarrollo de aprendizajes significativos, ya que el vínculo entre docentes y estudiantes define en gran medida la calidad del proceso educativo (Ross & Ilona, 2008).

La esencia de la educación es una actividad realizada entre alumnos y docentes, donde se intercambian conocimientos y experiencias. En este sentido los alumnos y docentes son los factores más importantes que determinan la calidad del proceso educativo, cualquier currículo,

cualquier estrategia de enseñanza-aprendizaje, cualquier administración académica generará influencia a través de las actividades entre docentes y alumnos (Yao, 2016, p.220).

Por tanto, en este binomio estudiante y docente que conforman el proceso de enseñanza aprendizaje el profesor juega un rol importante para asegurar la calidad del proceso educativo; en cuanto sepa manejar las estrategias y metodologías de enseñanza que favorezcan el desarrollo de aprendizajes significativos en los estudiantes; y de igual forma resulta importante el rol de liderazgo que ejerza el docente en el aula de clase para promover los aprendizajes.

2.1 Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

Cuando nos referimos a proceso enseñanza - aprendizaje tenemos que entender que no es un fenómeno aislado; sino que es la combinación de dos factores cruciales que indiscutiblemente no pueden estar aislados, como es la “enseñanza y el aprendizaje”, por tanto, algunos autores los han nombrado binomio enseñanza aprendizaje; aunque para su conceptualización tenemos que entender el proceso que abarca cada uno.

En este sentido el proceso de enseñanza, en estrecha relación con el proceso de aprendizaje, engloba las acciones que el docente lleva a cabo con la finalidad de crear contextos y oportunidades que permitan a los estudiantes adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Por otro lado, el proceso de aprendizaje implica una serie de actividades emprendidas por los alumnos con el propósito de alcanzar resultados significativos y cambios en su comportamiento intelectual, emocional y motriz. Ambos procesos, el de enseñanza y el de aprendizaje, están intrínsecamente vinculados y se influyen mutuamente en la búsqueda del éxito educativo (Molina y García, 2019).

El proceso de enseñanza que realiza el docente en el aula de clase resulta fundamental para mejorar la calidad educativa; por tanto, hay que comprender las diferentes concepciones

que diversos autores le han dado al término de enseñanza. Uno de ellos es el que nos plantea (Ferreiro & Vizoso, 2020,p.16), “La enseñanza es en esencia un proceso de ayuda a otro(s) en su proceso de apropiación, es decir de aprendizaje de algo que se necesita”.

Otra concepción más tradicionalista la expresa (Navarro, 2011,p.26), “La enseñanza es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia”.

Por su parte (Barriga & Hernández, 2002,p.31) nos dice que “enseñanza es un proceso de ayuda que se va ajustando en función de cómo ocurre el progreso en la actividad constructivista de los alumnos”.

Por su parte desde la teoría de Piaget, el aprendizaje es un proceso activo de construcción interna de conocimiento, donde el proceso de adquirir conocimiento implica incorporar nueva información a esquemas mentales existentes, que se adaptan y reorganizan mediante asimilación y acomodación impulsadas por la actividad del estudiante (Tünnermann 2011). Retomando el binomio de enseñanza aprendizaje, Medrano (2021) afirma lo siguiente:

En este proceso se debe buscar interacciones más ricas y significativas entre los diferentes elementos del currículo (estudiantes, docentes, objetivos, contenidos, materiales y recursos). Todo este planteamiento fenomenológico, constructivista, crítico y democrático conlleva a desarrollar un currículo flexible, en permanente construcción, influido por el contexto histórico y la realidad nacional e internacional (p.230).

En este sentido, el Modelo educativo de la UNAN Managua tiene como base un modelo pedagógico que centra su atención en el estudiante, el cual asume un rol activo y participativo con una alta responsabilidad en el desarrollo de un aprendizaje autónomo y estratégico. El

propósito es la construcción de saberes que tengan significado y relevancia en la solución de problemas reales y cotidianos.

Por otra parte, el aprendizaje se concibe como un proceso dinámico que parte de las experiencias, conocimientos previos que ya poseen los estudiantes. La interacción entre los saberes y la nueva información genera un conflicto cognitivo que favorece la reestructuración de los esquemas mentales y origina cambios que permiten la formación de nuevas estructuras para explicar y utilizar la información (UNAN-Managua, 2011. p.27).

2.1.1 Componentes del Proceso de Enseñanza

Algunos componentes del proceso enseñanza aprendizaje mencionados por Ferreiro, Gravie & Vizoso, (2020) son:

- Los agentes involucrados en el proceso de enseñanza como son el profesor que enseña y el alumno, o grupo de alumnos que aprenden.
- El contenido de enseñanza, es en esencia lo que el alumno debe aprender, del cual el maestro debe hacer una curación del contenido, lo que implica ante todo una selección de aquel contenido esencial que representa el universo, es decir, la totalidad de este por su representatividad y trascendencia potencial para la formación del alumno, lo que exige la graduación del nivel de complejidad y la dosificación de posibles dificultades.
- Los recursos o medios que emplean el maestro para enseñar y los alumnos para aprender.
- Los métodos de enseñanza o procedimientos que se sigue para hacer posible que los alumnos negocien el significado y se apropien a profundidad del objeto de conocimiento.

Con relación a este último componente esencial al igual que todos; pero que nos brinda los pasos de cómo realizar el proceso de enseñanza; es al que se ha denominado por algunos autores como estrategia.

2.1.2 Etapas del proceso Enseñanza Aprendizaje (PEA)

El proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) se inicia con una cuidadosa planificación que debe responder a preguntas fundamentales: ¿Qué se desea enseñar? ¿Cuáles son los objetivos educativos que se persiguen? ¿Qué se espera que los alumnos aprendan? Luego, este proceso continúa con la ejecución de la enseñanza y concluye con la evaluación de los resultados o logros alcanzados por los estudiantes. Por otro lado, el proceso de evaluación también comienza con una planificación que responde a cuestiones esenciales: ¿Qué aspectos del aprendizaje se pretende evaluar y por qué? ¿Cuáles son los resultados que se desean valorar en el contexto del proceso educativo? (Molina y García, 2019).

Planificación del PEA. El concepto de planificación se basa en la idea de que la educación, concebida como una tarea racional y sistemática, requiere un conocimiento anticipado y preciso de los objetivos que los estudiantes deben alcanzar. La formulación de los objetivos es una etapa crítica en la planificación educativa y debe llevarse a cabo antes del inicio del curso. Esto se debe a la importancia fundamental que tienen los objetivos en la orientación del proceso de aprendizaje a lo largo de todo el proceso educativo. Los objetivos sirven como guía para la planificación, ya que la concreción de los aprendizajes es una tarea compleja que debe llevarse a cabo antes del inicio de la instrucción. Todos los elementos del proceso educativo, como contenidos y métodos de enseñanza, deben estar estructurados y organizados de acuerdo con los objetivos definidos. Además, es crucial recordar que en la planificación también se debe incorporar y definir el sistema de evaluación, que incluye tipos y formas de evaluación, procedimientos e instrumentos. La selección de estos componentes debe realizarse de acuerdo con los tipos de aprendizajes que se pretenden medir, garantizando así la coherencia y efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Podemos entender la planificación desde dos perspectivas: en primer lugar, como el proceso o la acción de planificar, y, en segundo lugar, como el producto o resultado de la planificación, que se manifiesta en forma de guía didáctica u otros instrumentos similares. De manera general cuando hablamos de planificación, nos referimos entonces a la coordinación de objetivos, contenidos y medios de manera organizada y coherente (Molina y García, 2019).

La planificación educativa se erige como una herramienta fundamental para diseñar un proceso de enseñanza personalizado, adaptado a las necesidades individuales de cada estudiante. Esta planificación abarca tanto etapas inmediatas como a largo plazo, y su objetivo principal es moldear la forma en que los individuos aprenden. Se basa en una serie de principios que provienen de factores tanto externos como internos. Los factores externos incluyen la continuidad, la repetición y el refuerzo, mientras que los internos abarcan la absorción de información, el desarrollo de habilidades intelectuales, el aprendizaje motivado, la mejora de capacidades cognitivas y la adquisición de destrezas motoras, así como la formación de actitudes positivas. En esencia, la planificación educativa parte de los resultados deseados y retrocede de manera lógica para deducir los objetivos específicos que guiarán la enseñanza. Este enfoque asegura que la enseñanza se adapte de manera eficiente y efectiva a las distintas capacidades y necesidades de los estudiantes, contribuyendo así al funcionamiento óptimo de la sociedad a través del desarrollo de habilidades y competencias.

Implementación del PEA. La etapa de implementación en el proceso de enseñanza-aprendizaje es el momento en el que el docente pone en práctica la planificación previamente diseñada. Aquí, el profesor despliega estratégicamente los contenidos, métodos de enseñanza y recursos pedagógicos seleccionados para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Esta fase implica una interacción activa entre el docente y los estudiantes, donde se comunican conocimientos, se promueve la participación y se crean oportunidades para el aprendizaje significativo. Durante la

implementación, el profesor debe adaptarse a las necesidades y dinámicas del grupo, fomentando un ambiente propicio para el aprendizaje y respondiendo a preguntas y desafíos que puedan surgir. Es una fase dinámica en la que se aplican estrategias pedagógicas, se fomenta la motivación y se estimula el intercambio de ideas. La calidad de la implementación es crucial, ya que impacta directamente en la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje y en el logro de los objetivos educativos.

Evaluación del PEA. Cuando hablamos de evaluación de aprendizaje, es importante estar claro de su definición, al respecto existe diferentes conceptualizaciones realizadas por diversos autores. Podemos definir la evaluación como “es el proceso de obtención de la información y utilizarla para formular juicios, que a su vez se usarían en la toma de decisiones en cualquier esfera de la vida” (Manríquez, 2012, citado por Molina y García, 2019, p.404).

La evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje desempeña un papel crucial, ya que se vincula estrechamente tanto con la pedagogía como con la certificación o calificación de los estudiantes. Este enfoque de evaluación abarca todos los elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje, desde los docentes y estudiantes hasta las metodologías y recursos utilizados. Se puede dividir en dos aspectos principales: primero, se usa con objetivos pedagógicos, centrándose en la evaluación para mejorar el aprendizaje; y segundo, se emplea para certificar o calificar, desempeñando un papel esencial en este sentido. Esta doble función se convierte en un punto clave donde se encuentran y se entrelazan los contenidos, los estudiantes y los docentes para lograr una evaluación integral.

Los objetivos educativos constituyen el esqueleto de cualquier programa educativo, ya que delinean con precisión lo que se espera lograr en términos de conocimiento, habilidades y competencias. Estos objetivos no solo proporcionan una dirección clara para la enseñanza y el aprendizaje, sino que también actúan como criterio fundamental para la evaluación. Cuando

evaluamos el aprendizaje de los estudiantes, en última instancia, estamos midiendo qué tan bien se han cumplido estos objetivos y qué tan efectiva ha sido la enseñanza para alcanzarlos.

La evaluación, por tanto, no debe concebirse simplemente como una herramienta de medición del desempeño del estudiante, sino como un reflejo de todo el proceso educativo. Evaluar adecuadamente significa no solo determinar qué han aprendido los estudiantes, sino también reflexionar sobre cómo se ha enseñado y si los objetivos educativos se han abordado de manera efectiva. Esto lleva a un enfoque más holístico de la evaluación, por lo tanto, debemos abordar tanto la evaluación de la enseñanza como la del aprendizaje, respondiendo a las preguntas clave de ¿qué evaluar? y ¿cuándo evaluar? (Molina y García, 2019).

En la evaluación de los aprendizajes podemos encontrar tres funciones básicas como son la función orientadora, generalmente realizada al inicio para hacer un diagnóstico o pronóstico; función formativa, permite ir evaluando la actividad del estudiante durante su desempeño con las tareas encomendadas por el docente; función sumativa; permite comprobar resultados alcanzados se realiza al final y función de homologación.

La evaluación no solo mide el aprendizaje, sino que también lo impulsa de manera significativa. Bajo el enfoque de la evaluación orientada al aprendizaje, tres principios fundamentales emergen claramente. En primer lugar, la retroalimentación efectiva se convierte en una herramienta esencial. Esta retroalimentación no solo califica la calidad de la tarea realizada, sino que también contribuye a consolidar el aprendizaje al proporcionar una guía para mejorar. La transparencia en el proceso de evaluación y la participación del estudiante en este proceso son aspectos clave que fomentan un compromiso más profundo y efectivo con el aprendizaje. Los estudiantes se sienten motivados a cerrar la brecha entre su nivel actual de conocimiento y sus metas educativas.

En segundo lugar, se reconoce que las tareas de evaluación deben ser diseñadas no solo para medir el aprendizaje, sino también como oportunidades efectivas de aprendizaje en sí mismas. Cuando las tareas de evaluación se plantean como desafíos que se asemejan a problemas reales que los estudiantes deben resolver, se promueve una mayor implicación y compromiso en su ejecución.

Los modelos didácticos apuntan a una colegiada triada compuesta por los Objetivos, contenidos, métodos y evaluación, como basamento aconsejable para el proceso docente educativo; los objetivos identifican los contenidos, sistema de conocimientos, habilidades y valores concretados en específicos modos de actuación ,(como núcleo en su formulación) enseñados y dirigidos a los estudiantes mediante las múltiples actividades docentes, la aplicación y desarrollo diferenciados de métodos de enseñanza auxiliados con el uso adecuado de medios de enseñanza que evidentemente se interrelacionan progresivamente con cada componente del proceso docente, no es posible el análisis aislado de la evaluación ya que carece de valor, y nos permite valorar la eficiencia verdadera y segura del proceso convirtiéndose en la herramienta eficaz que garantizará su continuo perfeccionamiento. Es saludable recordar que los objetivos se elaboran a favor de los alumnos.

2.1.3 Estrategias de Enseñanza

En el contexto de la educación, los profesionales de la enseñanza se enfrentan a desafíos constantes en el sistema educativo, los cuales exigen que se priorice el uso eficaz de herramientas que fomenten el pleno desarrollo intelectual de los estudiantes. En este sentido, resulta esencial la aplicación de estrategias metodológicas que aborden de manera inteligente y efectiva los obstáculos que puedan surgir en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas

estrategias no son casuales, sino que son cuidadosamente planificadas y dirigidas con un propósito claro.

De ahí, en palabras de Téllez (2016 citado por Quiroz y Delgado, 2021), cuando se habla de “estrategias nos referimos a las acciones que se planifican para lograr un fin o misión”; conviene precisar, entonces, que las estrategias metodológicas son herramientas o acciones que el docente utiliza en el proceso de enseñanza aprendizaje. Para Tobón (2010, citado por Jiménez y Robles, 2016),

Las estrategias metodológicas son un conjunto de acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un determinado propósito, por ello, en el campo pedagógico específico que se trata de un plan de acción que pone en marcha el docente para lograr los aprendizajes.

Por su parte Quiroz y Delgado (2021), definen estrategias metodológicas como:

Las diversas actividades previamente planificadas por el docente para ser aplicadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de intervenir y buscar procedimientos acordes para el alcance de los conocimientos, para ello se consideran los diversos estilos de aprendizaje de cada estudiante. (p.1748).

Otros autores como Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff (1991, citado por Barriga y Hernández 2002), definen las estrategias de enseñanza como “los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza en forma reflexible y flexible para promover aprendizajes significativos”(p.140).

Como podemos ver la mayoría de los autores concuerdan en sus aportes; de manera que podemos definir las estrategias metodológicas de enseñanza como los procedimientos que de

forma ordenada e intencionada realiza el docente con el objetivo de lograr el aprendizaje en los estudiantes.

La enseñanza es un proceso de ayuda que se va ajustando en función de cómo ocurre el progreso en la actividad constructiva de los estudiantes, en este sentido el docente es el responsable de llevar a cabo la construcción conjunta de conocimientos entre enseñante y aprendiz de forma única e irrepetible. De manera que no existe una única manera de enseñar o un método infalible que resulte efectivo y valido para todas las situaciones de enseñanza aprendizaje. El proceso de Enseñanza Aprendizaje requiere por parte del profesor, de una serie de estrategias novedosas, pero al mismo tiempo amigables y aplicables principalmente para favorecer los aprendizajes (Aburto, 2022).

En este sentido los docentes deben poseer un amplio repertorio de estrategias, conociendo la función que tienen y como pueden utilizarse apropiadamente. Barriga & Hernández (2002), plantea que es necesario tener presente ciertos aspectos esenciales para considerar que tipo de estrategia es la indicada para utilizarse en ciertos momentos de la enseñanza, dentro de una sesión o una secuencia instruccional, entre los que hay que considerar:

- Características generales de los estudiantes, es importante que el docente conozca bien a los estudiantes en cuanto a su nivel de desarrollo cognitivo, estilos de aprendizaje, conocimientos previos, factores motivacionales.
- Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido curricular en particular, que se va a abordar.
- La intencionalidad o meta que se desea lograr; que en estos casos eran los objetivos de aprendizaje propuestos; así como las actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el alumno.

- Vigilar constantemente y retroalimentar las estrategias de enseñanza empleadas, así como el progreso del estudiante con la aplicación de dichas estrategias.

Clasificación de las Estrategias de Enseñanza. Los docentes deben contar con un repertorio de estrategias de enseñanza las cuales se deben seleccionar según los contenidos que se van a desarrollar y el momento de la lección en que se va a aplicar. Una lección de aprendizaje tiene 3 momentos: inicio, desarrollo y final. De acuerdo con estos tres momentos se deben planificar y seleccionar las estrategias que se usaran para fortalecer los aprendizajes en cada una de las etapas de la lección. En este sentido Barriga & Hernández (2002), realiza la siguiente clasificación:

Pre instruccionales. Son estrategias realizadas al inicio de la sesión de clase y su función es preparar al estudiante sobre el contenido que va a aprender y como lo va a aprender; esto se conoce como la activación de los conocimientos previos. También sirven para que el estudiante se ubique en el contexto conceptual apropiado y para que genere expectativas adecuadas.

Co instruccionales. Se realizan durante el desarrollo del proceso de enseñanza y sirven de apoyo a los contenidos curriculares. Sirven para detectar la información principal y conceptualizar contenidos, determinar la estructura y relación entre los contenidos garantizando de esta forma que los estudiantes realicen un procesamiento y codificación de la información que les permita incorporar la información en la memoria a largo plazo. De igual forma son utilizadas para el mantenimiento de la atención y motivación.

Post instruccionales. Se presentan después del contenido, al finalizar, y sirven para que el estudiante realice una síntesis del tema y que a su vez permite la recapitulación de lo aprendido. Permiten que el estudiante pueda valorar su propio aprendizaje. (p.141).

Como hemos mencionado, las estrategias metodológicas deben ser planteada con determinada intención, pero también de forma específica, particular y secuencial; en

dependencia de las funciones didácticas que constituyen las fases, pasos o etapas a completarse en una lección de acuerdo con los principios didácticos. Ferreiro (2012) plantea:

Para que los estudiantes aprendan se requiere cumplir con las funciones didácticas propias del aprendizaje, que se caracterizan por un tipo de actividad determinada en un momento de la lección y con el empleo de estrategias didácticas en cada uno de ellos (pag.72).

De manera que el autor propone siete funciones didácticas a realizarse en una sesión de clase, como son: Ambiente agradable, Orientación de la atención, Recapitulación o repaso, Procesamiento de la información, Interdependencia social positiva, Evaluación y Reflexión.

De acuerdo con la clasificación propuesta por Barriga & Hernández (2002) y Ferreiro (2012), mencionamos a continuación una serie de estrategias de enseñanza que están agrupadas de acuerdo a los momentos o actividades predominantes de una lección de aprendizaje. Para propósitos de esta investigación se propone la siguiente clasificación adaptada de ambos autores.

1. Estrategias de Inicio o Pre instruccionales. Son utilizadas para estimular la creación de nuevas conexiones; recordando que los estudiantes siempre guardan alguna información, experiencias o puntos de referencias que son conocidos como conocimientos previos que trae el estudiante sobre cualquier tema en general, por lo que resulta importante utilizar esta información para la adquisición de los nuevos conocimientos. Estas estrategias pueden ser realizadas individuales o grupales y permiten estimular las conexiones nerviosas y los procesos mentales de forma que los estudiantes se preparen para la recepción de los nuevos aprendizajes. Dentro de este grupo tenemos las estrategias de activación de conocimientos previos.

Estrategias de activación de conocimientos previos: Son aquellas estrategias que permiten activar los conocimientos previos que traen los estudiantes, o generarlos cuando no existen, es importante que el docente los tome en cuenta como punto de partida y provoque desafíos y retos que permitan modificar el conocimiento y generar nuevos aprendizajes. A través de los conocimientos previos podemos entender, asimilar e interpretar la información nueva y poderla codificar en las estructuras mentales. Para hacer buen uso de estas estrategias se recomienda que se identifiquen primeramente los conceptos centrales de la información que los estudiantes van a aprender, en este sentido el docente debe tener bien claro que es lo que se espera que aprendan los alumnos en la situación de enseñanza que se pretende realizar (Barriga & Hernández 2002). Algunas estrategias que permiten activar los conocimientos previos son:

➤ **Actividad focal introductoria:** Son las estrategias que buscan atraer la atención de los estudiantes, activar conocimientos previos y crear una situación que motive; para esto se deben presentar a los estudiantes situaciones sorprendentes, incongruentes o discrepantes con los conocimientos previos que trae el estudiante con el objetivo que genere un conflicto cognitivo entre los saberes del alumno. El término de conflicto cognitivo fue desarrollado por el psicólogo Jean Piaget, quien resalta que el desarrollo intelectual, es un proceso de reestructuración del conocimiento, que inicia con un cambio externo, creando un conflicto o desequilibrio en la persona, el cual modifica la estructura que existe, elaborando nuevas ideas o esquemas, a medida que el humano se desarrolla (Figueroa, 2019, pag.229).

Este tipo de estrategia permite a partir de la generación de un conflicto cognitivo promover en los estudiantes la participación, reflexión y debate.

➤ **Discusión guiada:** Es una estrategia donde el profesor y alumnos hablan sobre un tema determinado; permitiendo que los estudiantes inicien a hablar sobre un tópico a partir de los conocimientos previos y a través del intercambio con el profesor los alumnos pueden ir

desarrollando y compartiendo con los demás miembros del grupo información que va a enlazarse y enriquecer nuevos conceptos. Algunas recomendaciones para aplicar esta estrategia incluyen:

- ✓ Tener claro los objetivos de la discusión.
- ✓ Introducir la temática del nuevo contenido y solicitar la participación de los estudiantes sobre lo que conocen del tema.
- ✓ Hacer preguntas abiertas a los alumnos y participar en la discusión.
- ✓ Animar a los estudiantes a que hagan preguntas sobre las respuestas de sus compañeros.
- ✓ No dejar que la discusión dure demasiado ni que se disperse, debe ser breve y bien dirigida.
- ✓ Anotar en el pizarrón la información previa pertinente que se interesa activar.
- ✓ Cerrar la actividad resumiendo lo esencial y que sean los estudiantes lo que participen con sus comentarios de cierre (Barriga & Hernández, 2002, pag.150).

➤ **Actividad generadora de información previa (lluvia de ideas):** Esta actividad es conocida como lluvia de ideas y puede ser realizada de diversas maneras, puede hacerse de forma individual o grupal, y consiste en generar el mayor número de ideas sobre una temática planteada por el profesor. Se recomienda a los estudiantes que deben escribir todas las ideas que le vengan a la mente sin dejar de escribir y sin censurar ninguna idea. Una vez finalizado el tiempo los alumnos pueden crear mapas conceptuales o una representación gráfica con alguna de las ideas que plasmaron anteriormente.

Luego los alumnos proceden a leer sus ideas y el profesor las anota en el pizarrón, para proceder a realizar una discusión sobre la información recolectada señalando errores y aciertos.

➤ **Cuadros S-Q-A:** La técnica SQA (Que se, que quiero saber, que aprendí), es una estrategia pedagógica que se utiliza para indagar y aprovechar los conocimientos previos de los estudiantes antes de una lección. Comienza presentando una sigla relacionada con el tema, sigue con preguntas abiertas para que los estudiantes compartan sus conocimientos y finalmente les permite compartir anécdotas o experiencias personales relacionadas con el tema. Esta técnica fomenta la participación de los estudiantes, facilita la conexión entre los nuevos contenidos y lo que ya saben, y ayuda a los docentes a adaptar su enseñanza de manera efectiva.

Para su realización el docente presenta un tema o una situación y se les solicita a los estudiantes que determinen lo que saben a través de la realización de 3 columnas, en cada una deben responder las siguientes interrogantes:

- Lo que se: Es la información que el alumno conoce sobre el tema abordado
- Lo que quiero saber: Son las dudas que tiene el estudiante sobre el tópico
- Lo que aprendí: Permite verificar el aprendizaje significativo alcanzado. Esta última pregunta se debe responder al final del proceso de enseñanza, ya que nos permite verificar la comprensión y adquisición de los conocimientos por parte de los estudiantes (Pimienta Prieto, 2012).

Entre otras estrategias para indagar los conocimientos previos tenemos la formulación de preguntas muy parecida a la discusión guiada donde el profesor expone brevemente el tema aproximadamente en un minuto y se les pide que escriban o hagan preguntas sobre el contenido; otra estrategia es la construcción de oraciones con significado, donde el profesor escribe 3 a 5 palabras claves sobre el contenido que va a desarrollar y luego se le solicitan a los estudiantes que elaboren enunciados sobre estas palabras claves (Ferreiro, 2012, pág. 104).

2. Estrategias de Desarrollo o Coinstruccionales. En esta etapa tenemos tres tipos de estrategias claves; las primeras destinadas a captar la atención en los estudiantes y guiar los

aprendizajes sobre aspectos claves, las segundas dedicadas a promover el enlace entre los conocimientos previos y la información nueva por aprender y finalmente las empleadas para lograr el procesamiento de la información por parte de los estudiantes.

Estrategias para captar la atención y guiar los aprendizajes sobre aspectos relevantes de los contenidos de aprendizaje:

Estas estrategias para favorecer la atención promueven poco a poco el compromiso de los estudiantes respecto a su aprendizaje y generalmente los docentes favorecen la atención activa cuando hacen inflexiones de voz, realizan determinados movimientos corporales o se mueven en el salón de clase, aquí tenemos dos estrategias básicas como son las preguntas intercaladas y las ilustraciones (Ferreiro, 2012, pag.111)

- **Las preguntas intercaladas:** Las inserta el docente en diferentes partes de la exposición o texto para estimular la atención, la reflexión y la comprensión preguntas a diferentes partes de una exposición o texto para atraer atención. Estimula atención, reflexión y comprensión.
- **Las ilustraciones de las ideas:** Se realizan a través de fotografías, esquemas, imágenes que despiertan en el estudiante el interés, mejoran la atención y comprender secuencias (Tobón, 2005, citado por Duque ,2008.)

Existen otras estrategias dedicadas a guiar y orientar los aprendizajes sobre aspectos relevantes, permitiendo guiar al alumno para que sepa lo que está aprendiendo y los resultados de aprendizaje que se quieren lograr; dentro de estas estrategias tenemos:

- **Declarar los objetivos o intenciones:** _Es importante que el docente desde el inicio deje claro los objetivos o metas que se pretenden lograr en la sesión de clase, de esta forma el estudiante podrá conocer las actividades de aprendizaje que se realizará. Para considerar a los objetivos como una estrategia de enseñanza, estas deben ser comunicadas a los estudiantes y

deben ser comprensibles para ellos; lo cual les servirá para saber hacia dónde se dirige el curso.

Ramón Ferreiro (2012),

El docente orienta la atención cuando presenta y discute con los alumnos el objetivo o propósito por el cual se desarrolla un tema en clase o cuando retomamos cada cierto tiempo que estamos estudiando y que esperamos que aprendan. Los maestros orientamos la atención activa cuando elevamos o hacemos inflexiones de voz, realizamos determinados movimientos corporales, nos movemos en el salón o formulamos preguntas (pag.111).

Los objetivos como estrategia de enseñanza funcionan para que el estudiante se involucre en su aprendizaje por tanto deben ajustarse al vocabulario del estudiante, de tal forma que comprende las actividades que se realizaran, los contenidos y los resultados que se esperan lograr.

Resulta importante a la hora de plantear los objetivos adecuarlos al nivel de aprendizaje que queremos lograr, por tanto, si deseamos lograr aprendizajes por comprensión o significativos debemos usar verbos que demuestren el uso inteligente y flexible de lo aprendido ante situaciones novedosas, y de este modo plantear situaciones o actividades de aprendizaje que vayan más allá de la simple memorización. En tal sentido se aconseja el uso de verbos que denoten comprensión como: explicar, justificar, aplicar, extrapolar, analizar (Perkins, 1999 citado por Barriga & Hernández, 2002).

➤ **Sistema de señalizaciones:** Cuando hablamos de señales nos referimos a gestos, claves o avisos que hace el profesor durante la lección para recordar o enfatizar sobre ciertos contenidos de aprendizajes. Son utilizados por el profesor para orientar y recordar al estudiante que es lo más relevante de la información que aprenderá, ayudándolo a organizar y detectar el contenido más importante evitando que este se disperse en el enorme mundo de la información.

Existen diferentes tipos de señalizaciones en el caso del discurso escrito y oral del profesor. *Cuando es escrito*; el profesor dentro de sus textos instruccionales puede incorporar señalizaciones intratextuales como: Hacer especificaciones en la estructura del texto, presentar la información relevante ya sea al inicio o al final, utilización de expresiones aclaratorias entre muchas otras que existen.

En el caso del discurso oral del profesor; este debe cerciorarse de tres elementos fundamentales: primero tener en cuenta lo que ya se dio, como se va a abordar el nuevo contenido y finalmente cerciorarse de que lo que se acaba de dar se ha aprendido, lo cual se logra mediante la realización de actividades evaluativas. En este sentido cuando se introduce un nuevo tema se pueden utilizar las siguientes estrategias:

- Advertir a los estudiantes cuando se va a hablar de un nuevo tema
- Hay que señalar de que se va a hablar
- La información dada debe ir dosificada, añadiendo gran cantidad de repeticiones sobre las ideas más importantes, ejemplos simples y recapitulaciones.
- Usar señalizaciones para identificar y presentar ideas o nuevos temas, de manera que los estudiantes comprendan y sepa que es lo importante que queremos lograr en el aprendizaje.
- Repite las ideas importantes, recapitula y aplicar estrategias evaluativas informales como preguntas dirigidas a los estudiantes para asegurarse de que están comprendiendo.(Barriga, arceo & Hernández, Rojas, 2002)

➤ **Mini lección:** Dentro del discurso oral, esta esta estrategia que consiste en la exposición que realiza el docente con el propósito de explicar el tema que están trabajando los estudiantes. Esta estrategia de “lección o conferencia”, permite orientar a los estudiantes en el tema de modo que lo comprendan a mayor profundidad; sin embargo, esta lección debe ser breve de 10 a 15% del tiempo total de la clase. Ferreiro 2012 afirma:

La mini lección es una exposición secuencial y lógica del contenido de enseñanza realizada por el profesor mediante el cual se dirige la actividad cognitiva de los estudiantes hacia los aspectos más relevantes que pueden ser precisados mediante el empleo del pizarrón, hojas de rotafolio o presentaciones en power point. Debe estar a nivel del alumno e integrada en el desarrollo del tema, de manera que sea percibida como una ayuda más porque orienta cognitivamente (pag.113).

Esta estrategia permite a los estudiantes que puedan comprender y familiarizarse con el nuevo aprendizaje, de manera que sirva de orientación para continuar estudiando el contenido. La clave de esta estrategia es que el docente haga una síntesis del tema en un tiempo corto, sin extenderse demasiado, de manera que en poco tiempo haga una introducción donde retome lo que se ha visto anteriormente, desarrolle el tema explicando lo más importante y esencial y finalice motivando al estudiante a seguir aprendiendo mediante la aplicación de otras estrategias que permitan la codificación de la información.

Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la información nueva por aprender:

Estas estrategias ayudan a crear enlaces entre el conocimiento que trae el estudiante con los nuevos de manera que generen significado en los aprendizajes logrados. Entre ellas tenemos los organizadores previos y las analogías (Barriga & Hernández,2002, p.174).

➤ **Organizadores previos:** Es un recurso introductorio compuesto por conceptos, ideas iniciales, material introductorio y proposiciones de mayor nivel de inclusión y generalidad que la información nueva que se va a aprender. Constituyen puentes cognitivos entre la información que ya se conoce y el conocimiento que se pretende asimilar para lograr aprendizajes significativos. Sirven para crear un contexto conceptual que permita asimilar los contenidos nuevos. Estos deben presentarse al estudiante antes de iniciar con el nuevo contenido; sobre

todo cuando la información es muy larga, difícil o muy técnica. Estas estrategias son meramente pre instruccionales.

Los organizadores son útiles porque permiten lograr un procesamiento más profundo de la información, estos por lo general contienen conceptos relevantes o datos que favorecen la asimilación del nuevo contenido; estos pueden redactarse en forma de pasajes o texto, mapas, gráficos. Para la elaboración de organizadores previos se recomienda lo siguiente:

- Realizar organizadores previos para cada unidad temática
 - No realizarlos demasiados extensos
 - Debe ser formulado con vocabulario similar al de los estudiantes para que puedan comprenderlos
 - Poner los conceptos claves de la información nueva que se va a presentar
 - Se pueden presentar ilustraciones graficas o mapas conceptuales para presentar la relación entre los conceptos.
- **Analogías:** Son útiles para relacionar los conocimientos previos con los nuevos a través de la comparación, permitiendo la comprensión del tema. A través de las analogías se pueden relacionar conceptos, elementos o situaciones cuyas características guardan semejanza. Para su realización se deben elegir los elementos que se desean relacionar, para luego definirlos y buscar los elementos o situaciones de la vida diaria con los cuales se puede efectuar la relación para que sea más fácil la comprensión. Son utilizadas para relacionar los conocimientos aprendidos con los nuevos, así como para comprender contenidos complejos y abstractos.

Estrategias para procesar la información:

Con estas estrategias los estudiantes realizan una codificación posterior al discurso oral del profesor o el texto, son estrategias complementarias que sirven para que el estudiante codifique y enriquezca la información nueva, la contextualice y la asimile mejor. “La actividad escolar

intelectual e intencionada, dedicada a la adquisición de nuevos conocimientos exige del alumno procesar la información de manera consciente y por lo tanto va más allá de leer, observar y conversar” (Ferreiro, 2012, pag.133).

De manera que para comprender a profundidad un determinado contenido, el estudiante debe aplicar múltiples estrategias que le permitan procesar la información para incorporarlas en sus estructuras cognitivas. Entre estas estrategias tenemos los organizadores gráficos como: mapas o redes conceptuales, cuadros sinópticos simples y de doble columna, resúmenes, toma de apuntes

➤ **Organizadores gráficos:** Son representaciones visuales que permiten resumir de forma lógica el contenido de un tema. Favorecen los procesos de recuerdo y comprensión en el aprendizaje. Existe una gran variedad, de ellos cuales de detallan a continuación los más frecuentes.

➤ **Cuadro sinóptico:** Permite organizar y clasificar la información, organizando conceptos de lo general a lo particular en orden jerárquico mediante la utilización de llaves. Son útiles para establecer relaciones entre conceptos, clasificar y establecer jerarquías, organizar el pensamiento y facilitar la comprensión del tema.

➤ **Cuadro comparativo:** Favorece la identificación de semejanzas y diferencias entre dos o más hechos. Para su realización se deben primero identificar los elementos que se desean comparar, marcar los parámetros, describir las características de cada uno mencionando las semejanzas y diferencias más relevantes. Ayudan a la organización del pensamiento y al procesamiento de datos.

➤ **Diagramas:** Son representaciones esquemáticas que relacionan palabras o frases dentro de un proceso informativo, permiten organizar la información, identificar detalles, ideas principales y desarrollar la capacidad de síntesis. Existen varios tipos como el diagrama radial; este consiste

en un concepto o título el cual se coloca en la parte central, para luego rodearlo con frases o palabras claves que tengan relación con el título mediante líneas. Su orden no es jerárquico. El diagrama de árbol es parecido al anterior, parte de un concepto inicial que corresponde al tema para luego unir mediante flechas otros conceptos subordinados, donde cada concepto está unido a un solo y único predecesor.

➤ **Mapas cognitivos:** Son organizadores gráficos avanzados que permiten representar ideas, conceptos y temas con un significado y sus relaciones. Se utilizan para diferenciar, comparar, clasificar, categorizar, secuenciar, agrupar y organizar gran cantidad de documentos. Existen gran variedad de tipos como son los mapas mentales, conceptuales, semánticos, de telaraña, de secuencia, de calamar (Pimienta Prieto, 2012).

➤ **Resúmenes:** Es un texto escrito en el cual se expresan las ideas principales de un tema producto de la lectura analítica. Es útil para desarrollar la comprensión de un texto, concluir un tema o desarrollar capacidad de síntesis. El resumen permite reducir gran cantidad de información mediante la selección de la información más importante y pertinente.

➤ **Toma de apuntes:** Es una estrategia de procesamiento que permite activar varios procesos mentales en los estudiantes como la escucha activa y la transcripción de la información considerada importante, por tanto, se realiza una síntesis del contenido. En estos tiempos tecnológicos es importante que se les anime a los estudiantes a la toma de apuntes que trae como beneficios la práctica de la escritura oral, la atención plena, la creatividad, incrementa la memoria. Ferreiro (2012) plantea la estrategia TAKE; donde la letra T indica tener claro los objetivos los cuales deben ser escritos por los estudiantes, identificando el tema; la letra A, corresponde a la realización de preguntas para que el estudiante participe y aprenda a comunicar las inquietudes que surjan en torno a la temática que se está desarrollando; la letra K, es en sí la

toma de apuntes donde los alumnos escriben las palabras claves o conceptos del contenido; y la letra E, es examinar los apuntes realizados (pag.142).

3. Estrategias para Finalizar o Post instruccionales. Estas estrategias son utilizadas al finalizar la sesión de clase, permitiendo la recapitulación o repaso de lo aprendido, la evaluación, para comprobar en qué medida se ha realizado el aprendizaje de los estudiantes y estrategias de reflexión final, que le permiten al alumno hacer una autoevaluación de su propio aprendizaje y de las necesidades de fortalecerlo. Aquí tenemos tres grandes grupos de estrategias como: las Estrategias de recapitulación de lo aprendido, estrategias evaluativas y estrategias metacognitivas (reflexión sobre los procesos y resultados de las actividades de aprendizaje).

Estrategias de recapitulación de lo aprendido:

Son estrategias destinadas a repasar lo que el estudiante ha visto durante la sesión de clase, con el objetivo de integrar la información en la estructura cognitiva de los alumnos. "La recapitulación contrarresta el olvido que, como fenómeno natural, actúa borrando adquisiciones y vivencias del proceso de aprendizaje" Ferreiro, 2012, pag.191).

Se recomienda que la recapitulación sea realizada por los estudiantes ya sea de manera individual o grupal; y aunque estas estrategias sean descritas en el apartado de finalización, deben ser realizadas en todos los momentos de una lección, al inicio, durante la clase y al final. Ferreiro 2012 afirma:

La escuela tradicional estimulaba el desarrollo de la memoria reproductiva también conocida como memoria de fijación, donde se orientaba al alumno que repitiera un contenido tal cual el maestro lo enseñanza y aparecía en el libro de texto; este enfoque tradicional de enseñanza ha cambiado a uno centrado en el estudiante donde más que estimular la fijación mediante la memorización mecánica se busca la memoria de

comprensión; la cual se logra mediante las relaciones que se establecen entre el tópico ya aprendido con otros antes estudiados y con las experiencia e intereses que se tienen (pag.193).

Algunas estrategias de recapitulación planteadas son: Exponer (consiste en hacer una breve exposición de lo que se aprendió), realización de preguntas elaboradas previamente por el docente sobre el tema tratado, hacer resumen oral de lo escrito acerca de la clase, Escribir todo lo que se aprendió sobre el tema a modo de inventario de aprendizajes, usando las TIC a través de la elaboración de un correo de texto sobre lo aprendido y enviárselo a un amigo.

Estrategias de evaluación de los aprendizajes:

Estas estrategias permiten identificar los conocimientos adquiridos por los estudiantes y valorar el nivel de comprensión de los aprendizajes. Para Ferreiro (2012)

La evaluación es recuperación de los aprendizajes y, a su vez, un momento de aprendizaje por sí mismo. Es la valoración que se hace con el fin de determinar que aprendizajes se lograron y como, que favoreció, cuales no se consiguieron y porque (pag.201).

Existen numerosas técnicas e instrumentos que permiten evaluar el aprendizaje a nivel conceptual, procedimental y actitudinal como son: Listas de chequeo (sirven para evaluar la presencia o ausencia de momentos o acciones), portafolios (son carpetas donde el estudiante recoge todas las evidencias de su aprendizaje), Rubricas, autoevaluación del estudiante y coevaluación (evaluación de los compañeros)

Estrategias de reflexión o metacognición:

Metacognición es el proceso por medio del cual reflexionamos para tomar conciencia y autorregular (mejorar) el desempeño y actuación en la realidad (Tobón 2008). De manera que

las estrategias metacognitivas permiten tomar conciencia sobre lo que se está aprendiendo y de lo que no sabemos, de manera que los estudiantes autorregulen su propio aprendizaje, para lo cual el docente debe plantear diversas preguntas que generen la reflexión de los aprendizajes como: ¿Qué hice?, ¿Cómo lo hice, ¿Qué estoy haciendo?, ¿Qué debo rectificar, cambiar o mejorar?

2.1.4 Tipos de Metodologías Didácticas

Las metodologías didácticas permiten a los docentes diseñar, planear y organizar las clases apoyándose en distintas estrategias para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Actualmente podemos encontrar dos tipos de metodologías didácticas; las tradicionales y las innovadoras o activas.

Metodologías Tradicionales. Estas se basan en el modelo tradicional donde el profesor es el centro de atención en el aprendizaje y su rol es de ser transmisor el conocimiento, dentro de estas metodologías encontramos la típica lección magistral.

La Clase Magistral. En este tipo de lección el papel protagónico es el del profesor, quien es el centro del proceso de enseñanza aprendizaje, para muchos profesores sigue siendo el método preferido y muy difundido, aunque el efecto es un conocimiento estrictamente teórico, la concepción del aprendizaje en esta práctica está basada en la memoria, dificultando muchas veces los procesos de comprensión, por lo tanto se aconseja complementarlo con otras metodologías activas (Capetillo, 2020).

Las clases magistrales funcionan como una forma de transmitir conocimientos, tratando de ampliar los archivos de la memoria y centrándose excesivamente en los contenidos y en el saber del maestro. Los estudiantes son solo receptores y serán recompensados en

las evaluaciones posteriores si sus conocimientos coinciden con lo que se ha transmitido (Videla, 2010, pag.188)

Metodologías Activas. Las estrategias metodológicas activas representan un enfoque dinámico y efectivo en la enseñanza y el aprendizaje. Estas metodologías trascienden el enfoque tradicional de la enseñanza centrada en el docente y el aprendizaje tipo memorístico, enfocándose en la construcción activa del conocimiento por parte de los estudiantes. La implementación efectiva de estas estrategias no solo implica un cambio en la dinámica de la sala de clases, sino que también tiene el potencial de mejorar significativamente la comprensión, retención y aplicación de los contenidos por parte de los estudiantes, preparándolos mejor para enfrentar los desafíos del mundo actual.

Desde el enfoque constructivista las metodologías activas centran su atención en el estudiante, el cual juega un rol protagónico en su proceso de aprendizaje mientras que el profesor pasa a ser un mediador que facilita los procesos de aprendizaje en los estudiantes; en tal sentido estas metodologías favorecen la participación activa, promuevan el trabajo colaborativo, estimulan la creatividad y el pensamiento crítico así como el trabajo independiente y autónomo en los estudiantes (Sailema, 2022)

El uso de métodos activos debe ser aplicados de manera continua para lograr aprendizajes de calidad, los docentes al ejercer un verdadero liderazgo demuestran que las metodologías activas ofrecen una alternativa atractiva a la educación tradicional al hacer más énfasis en lo que aprende el estudiante que en lo que enseña el docente, y esto da lugar a una mayor comprensión, motivación y participación del estudiante en el proceso de aprendizaje (Gutiérrez, 2023)

En la literatura podemos encontrar una gran variedad de metodologías activas, entre las más conocidas tenemos: trabajo cooperativo o aprendizaje basado en equipos, resolución de problemas o aprendizaje basado en problemas (ABP), análisis de casos, aula invertida, aprendizaje y servicio (A+S), simulación, entre otros.

Aprendizaje Basado en Problemas. Es una metodología en la que se investiga, interpreta, argumenta y propone la solución de uno o varios problemas, creando un escenario simulado. Se parte de un texto o caso donde los estudiantes en equipo deben identificar el problema, formular hipótesis, se establecen alternativas, se selecciona la mejor alternativa y se pone a prueba mediante una simulación.

El aprendizaje basado en problemas permite analizar con profundidad un problema, desarrolla la capacidad de búsqueda de información, así como su análisis e interpretación, además de favorecer las habilidades de toma de decisiones (Pimienta 2012, pag.146).

Estudio de Caso. Describe un suceso real o simulado complejo que permite aplicar los conocimientos y habilidades para resolver un problema. En esta estrategia se hace uso de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Para la realización del estudio de casos el docente selecciona las situaciones de acuerdo con la relevancia y vinculación con la realidad, se procede a redactar el caso, y se determinan los criterios de evaluación.

Los estudios de casos favorecen el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, habilidades comunicativas, promueve el aprendizaje cooperativo y sirve para aplicar e integrar el conocimiento de diversas áreas (Pimienta 2012, pag.138).

El método del caso, empleado adecuadamente, es una de las técnicas que favorece el aprendizaje por descubrimiento (Bruner, 1960), aprendizaje que anima al alumno a hacer preguntas y a formular sus propias respuestas así como a deducir principios de ejemplos

prácticos o experiencias, especialmente si se trata de casos-problema (Labrador & Andreu, 2008).

Aula Invertida. Es una metodología que parte de un enfoque centrado en el estudiante muy utilizado en el enfoque curricular por competencias, este permite la profundización de los contenidos llegando a niveles de aprendizaje de orden superior, Campión (2019):

El aula inversa, o, como algunos lo han denominado, el aula invertida, es, en general, un modelo pedagógico que invierte los métodos de enseñanza tradicionales, trasladando la instrucción directa fuera de la clase (lo que se denomina “espacio individual”), mientras que el tiempo de clase (también “espacio grupal”) se dedica a la resolución de problemas y la aplicación del contenido de aprendizaje (pag.46).

Para el desarrollo del aula invertida los docentes asignan material para que fuera del aula de clase los estudiantes lo revisen, en este sentido se pueden utilizar plataformas que sirven de canal de comunicación donde se suban los contenidos curriculares que deben leer los alumnos, además de videos educativos o presentaciones en power point que facilitan la comprensión del tema y asignaciones a realizar. El uso de material audiovisual resulta enriquecedor y favorece el aprendizaje significativo.

Este material audiovisual debe cumplir ciertas características par que resulte en un aprendizaje activo; en el caso de los videos educativos deben cumplir con un tiempo establecido, siendo los más cortos de cinco a ocho minutos y los más largos de nueve a doce, se aconseja incluir procesos de evaluación e interactividad en los videos.

De modo que en este tipo de aprendizaje el estudiante de manera individual se enfoca primeramente en conocer y comprender el contenido y luego durante el fliper en clase mediante la ayuda del profesor desarrolla habilidades de orden superior como la capacidad de análisis , síntesis y evaluación de la información (Capetillo, 2020, pag.66).

Aprendizaje Mediante el Servicio. Consiste en ofrecer servicios o productos a la comunidad para aprender las competencias vinculadas al perfil profesional. La función de esta estrategia es desarrollar las competencias genéricas y específicas, aplicar los conocimientos adquiridos en las aulas, diagnosticar las necesidades de la población y las respuestas que se le puede dar (Pimienta 2012, pag.158).

Simulación. Es una estrategia que va a representar situaciones de la vida real en la que los estudiantes participan mediante la actuación de roles con el objetivo de dar soluciones o experimentar una determinada situación. Este tipo de estrategia los vincula a situaciones parecidas al ámbito laboral, por lo que son útiles en la transferencia de conocimientos desarrollo de habilidades y destrezas, toma de decisiones, y la resolución de problemas.

Para llevar a cabo la simulación los docentes deben tomar en cuenta tres fases: la primera fase es la de información, donde se especifican los objetivos a conseguir, se organizan los grupos y se asignan responsabilidades y tareas a llevar a cabo, aquí se brinda información sobre la situación que se presentará y se asignan las actividades de enseñanza que llevarán a que los estudiantes se apropien del conocimiento que les permita desenvolverse en la simulación. La segunda fase que es la de simulación, el docente comprueba que todos los estudiantes sepan lo que van a hacer y los instrumentos que utilizaran, permitiéndoles a los estudiantes debatir sobre la situación y establecer soluciones. La tercera y última fase es la de evaluación, donde se reflexiona sobre los aprendizajes obtenidos (Labrador & Andreu, 2008, pag.99)

2.1.5 Aprendizaje

El aprendizaje es un proceso constructivo interno, auto estructurante y en este sentido es subjetivo y personal, es un proceso de construcción de saberes culturales (Barriga y Hernández, 2002).

El aprendizaje es entendido, como el proceso a través del cual el ser humano adquiere o modifica sus habilidades, destrezas, conocimientos o conductas, como fruto de la experiencia directa, el estudio, la observación, el razonamiento o la instrucción. Dicho en otras palabras, el aprendizaje es el proceso de formar experiencia y adaptarla para futuras ocasiones (Editorial Etecé, 2022).

Por su parte Ausubel (1983), define el aprendizaje como el proceso mediante el cual se adquieren conocimientos, habilidades, valores o actitudes a partir del estudio, la experiencia o la enseñanza, generando un cambio relativamente permanente en el comportamiento del individuo.

El aprendizaje en los seres humanos es considerado como un cambio de conducta permanente que se debe, en principio, a la experiencia y a diversas situaciones en las que se ponen en funcionamiento diferentes procesos mentales que se reflejan en nuestra mente y conducta (Morales, 2016).

Tipos de Aprendizaje. Según el psicólogo Ausubel para clasificar los resultados del aprendizaje se proponen dos dimensiones diferentes: La forma en que se presenta el material informativo al estudiante y la manera en que el estudiante incorpora la información a su estructura cognoscitiva.

Partiendo de estas dos dimensiones se plantean que existen diferentes tipos de aprendizajes: Aprendizaje por recepción, por descubrimiento o constructivista, memorístico o repetitivo, y aprendizaje significativo.

Aprendizaje por Recepción. Es común en las instituciones escolares donde se le presenta a los estudiantes grandes volúmenes de material de estudio para que luego este conocimiento sea interiorizado en la estructura cognitiva; y por tanto el estudiante debe hacer

un procesamiento significativo de la información que se adquiere por recepción (Barriga, arceo & Hernández, Rojas, 2002)

Aprendizaje Constructivista. En este tipo de aprendizaje el estudiante debe ordenar la información, integrarla con la estructura cognitiva y reorganizar o transformar la combinación integrada de manera que se produzca el aprendizaje deseado. El aprendizaje constructivista puede ser por descubrimiento o por resolución de problemas. El aprendizaje por descubrimiento, se produce entonces cuando el estudiante construye sus propios conocimientos de forma autónoma y busca de forma activa como alcanzar los objetivos o metas establecidas por el profesor (León, Urquillo et al., 2018). Este tipo de aprendizaje es útil, porque cuando se lleva a cabo de modo eficaz, asegura un conocimiento duradero y fomenta hábitos de investigación y rigor en los estudiantes (León et al., 2012),

El aprendizaje constructivista basado en la resolución de problemas plantea una situación escogida de acuerdo con los objetivos del curso, a grupos pequeños de estudiantes, los cuales identifican uno o más problemas, los discuten, intentan explicarlos y proponen una solución. Para la identificación del problema revisan sus conocimientos, plantean preguntas, las resuelven mediante el estudio personal, consultan a expertos, revisan bibliografía, medios audiovisuales, desarrollan guías o incluso asisten a clases expositivas. El profesor prepara la discusión y tiene una solución tentativa al problema, para retroalimentar su proposición a los estudiantes. Además permite resolver problemas cotidianos, puede ser especialmente apropiado para ciertos aprendizajes como los procedimientos científicos, para una disciplina en particular, pero para la adquisición de volúmenes grandes de conocimiento, es simplemente inoperante e innecesario, por lo tanto no es necesariamente un aprendizaje significativo (Rivera et al., 2012).

Aprendizaje por Repetición o Memorístico. Se produce cuando los estudiantes aprenden de memoria los contenidos ya sean hechos o datos sin comprenderlos o sin relacionarlos con los conocimientos previos, por lo tanto si no llevan a la práctica lo memorizado puede olvidarse (León, Urquillo et al., 2018). El aprendizaje memorístico se caracteriza por su implicancia en el tiempo, es un aprendizaje breve ya que el contenido se almacena en la memoria de corto plazo, de no haber un reforzamiento constante y cada vez más profundo, entonces la información se pierde y no queda retenida en la estructura cognitiva del individuo para poder unirla a futuro con nuevos conceptos, ideas y proposiciones que aparezcan en un período de tiempo prolongado (Rivera et al., 2012).

En el aprendizaje memorístico es importante el volumen de la información a aprender puesto que, a mayor volumen de los datos, más difícil es la memorización de estos. Para la memorización de los datos, se requiere que estén ordenados según algún criterio. (León, Urquillo et al., 2018).

De acuerdo con los propósitos del proceso de enseñanza-aprendizaje actual no se debe promover un aprendizaje memorístico, concebido como aquel que se da cuando la tarea de aprendizaje se compone de contenidos relacionados arbitrariamente, sin significado para el sujeto y que se internalizan al pie de la letra. Este tipo de veces imposibilita el nuevo aprendizaje ya que no permite la interacción con los conocimientos previos (Garcés, vivas, Jaramillo, 2018).

El aprendizaje memorístico es útil cuando no existen conocimientos previos o cuando los estudiantes no poseen una estructura cognitiva definida; entonces la memorización permitirá cimentar la estructura cognitiva del sujeto con información que servirá de base para que la incorporación de nuevos conceptos e ideas sean comprendidas de forma clara y se integren en las estructuras mentales de los estudiantes.

Resulta entonces importante diferenciar la memorización mecánica que tiene poco sentido en el aprendizaje significativo, de la memorización comprensiva que es la base para la adquisición de nuevos conocimientos (León ,Urquiñoi et al., 2012). Sin embargo, no hay que hacer una distinción entre el aprendizaje memorístico y el significativo, ya que en ciertas tareas es necesario la aplicación de la memoria para aprender cierta información; por tanto, ambos tipos de aprendizajes pueden ocurrir simultáneamente en una misma tarea.

Aprendizaje Significativo. El alumno relaciona sustancialmente, no al pie de la letra, el material nuevo con su estructura cognoscitiva, obviamente este resulta ser el aprendizaje más importante. Según Ausubel (2002), el aprendizaje significativo es un proceso cognitivo que desarrolla nuevos conocimientos, para que, sean incorporados a la estructura cognitiva del estudiante, conocimientos que solo pueden surgir si los contenidos tienen un significado, que los relacione con los anteriores, facilitando la interacción y restructuración de la nueva información con la preexistente.

El aprendizaje significativo es importante porque posibilita la adquisición de grandes cuerpos de conocimiento integrado, coherentes , estables y que tienen sentido para los estudiantes, ya que se aprenderá solo aquello que tiene sentido o lógica (Barriga, arceo & Hernández, Rojas, 2002).

El único auténtico aprendizaje es el aprendizaje significativo, el aprendizaje con sentido. Cualquier otro aprendizaje será puramente mecánico, memorístico, coyuntural: aprendizaje para aprobar. El aprendizaje significativo es un aprendizaje relacional. El sentido lo da la relación del nuevo conocimiento con conocimientos anteriores, con situaciones cotidianas, con la propia experiencia, con situaciones reales (Videla, 2010, pag.187).

El aprendizaje significativo se logra por intermedio de la verbalización y del lenguaje y requiere, por tanto, comunicación entre distintos individuos y con uno mismo. La mediación del lenguaje determina la significatividad del aprendizaje (Ausubel et al., 1983, p.164 citado por Rivera et al., 2012).

En este tipo de aprendizaje la adquisición de significados, así como la retención y la transferencia de lo aprendido se puede dar en un tiempo relativamente largo de meses o años, su permanencia está sujeta al fortalecimiento, conservación y relevancia de los conocimientos que están vinculados a la estructura cognitiva de los individuos (Garces et al, 2018).

Rendimiento Académico. Es un término complejo que resulta difícil definir puesto que abarca muchas dimensiones e intervienen múltiples factores. Grasso (2020), lo define como un indicador de la calidad educativa de la institución y su productividad en el proceso enseñanza aprendizaje, es un parámetro de lo que el estudiante ha aprendido como resultado de un proceso de formación y evaluación y la definición más común es la que se asocia a las calificaciones obtenidas en el ámbito educativo.

Para Bolaños (1997) citado por Grasso (2020), también se trata de un producto final, dado que lo entiende como el resultado tanto cuantitativo como cualitativo que se obtiene luego de cierto periodo de tiempo, en diferentes asignaturas o áreas a lo largo de la etapa académica; en ese sentido, se relaciona con la forma de medir los objetivos alcanzados, y también los contenidos internalizados, que son parte de dichas asignaturas o áreas. Esto último (es decir la medición), en general, se rige por un sistema de calificaciones que viene establecido por el Ministerio de Educación.

2.1.6 Conclusiones

A partir de los diferentes aportes brindados, para la presente investigación asumimos el concepto de proceso de enseñanza aprendizaje como:

El proceso en el cual a través de la interacción entre docente y estudiante se da la transmisión, recepción, mediación y adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, constituyendo una relación y transmisión bidireccional entre el aprendizaje y enseñanza donde ambos interactúan para obtener objetivos comunes.

Dado que ambos términos son interdependientes para propósitos del presente estudio se propone los siguientes conceptos:

Enseñanza; lo definimos como el proceso mediante el cual se facilita la construcción y adquisición de conocimientos a través de la ayuda de otra persona con el objetivo de satisfacer sus demandas personales. Cuando hablamos de enseñanza no podemos perder de vista la ciencia que la rige y que dicta los procedimientos de cómo enseñar; tal es el caso de la “Didáctica”.

Bajo estas concepciones vamos a definir el aprendizaje; como un proceso de adquisición y construcción interna e individual de conocimientos, habilidades y destrezas, comportamientos producto de la interacción entre la experiencia previa y la nueva información.

2.2 Liderazgo Docente

Como hemos mencionado, “el liderazgo docente es uno de los factores clave que favorecen en los procesos de enseñanza aprendizaje” (Bonilla, Murillo & Solis, Herebia (2020), sin embargo el tema de liderazgo ha sido abordado desde el ámbito directivo; la mayoría de los estudios están vinculados al liderazgo pedagógico que ejercen los directores de instituciones educativas, dejando de lado el rol del liderazgo docente. En este sentido tenemos que reflexionar sobre ¿Qué pasa con el liderazgo que ejercen los docentes en el aula de clase? ¿De qué manera contribuye a la mejora de la enseñanza?, ¿Cuál es el rol que juega los docentes líderes?, Para responder a estas interrogantes se iniciara por comprender el termino de liderazgo docente.

2.2.1 Conceptualizando el Término Liderazgo Docente

En relación al termino de liderazgo, Bombino & Jiménez Puerto (2019), plantean “El liderazgo debe entenderse como el conjunto de habilidades y actitudes que posee una persona para dirigir a los demás”. Por su parte Bonilla, Murillo & Solis,Herebia, (2020), expresan que “El liderazgo es un proceso en el que los líderes tienen la capacidad de influir en los demás para alcanzar metas en común”; entonces cuando hablamos de liderazgo docente nos referimos exclusivamente a los profesores; por tanto es el “proceso en el que se influencia a otros docentes a mejorar su práctica educativa”.

Para Bernal e Ibarrola (2015), citado por (González Fernández et al., 2019), el liderazgo docente:

Es el proceso por el cual los profesores, individual o colectivamente, influyen en sus colegas, en los directores y en otros miembros de la comunidad escolar para impulsar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje con la meta de aumentar el logro y el aprendizaje de los estudiantes.

Cueva-Pérez et al (2022), el “liderazgo docente, es entendido como un proceso de influencia que tiene el líder docente sobre los demás profesores con el objetivo de lograr la calidad en el servicio educativo”. Por su parte Danielson (2006), citado por Ulloa & Rodríguez (2014), define el liderazgo docente como “un conjunto de habilidades demostrado por los docentes que continúan enseñando a los estudiantes, pero que también más allá de sus propias aulas ejercen una influencia en otras personas dentro de la propia escuela y en otros lugares.

Como podemos observar las distintas concepciones sobre el termino de liderazgo docente revisadas por varios autores, coinciden en destacar el papel de la influencia del líder sobre los otros docentes; sin embargo el papel del liderazgo docente no debe de enfocarse solamente en la influencia sobre los demás profesores; sino que debe ir más bien enfocado hacia

los estudiantes, quienes finalmente son los que están en contacto directo con los docentes y quienes son los que conforman el binomio enseñanza aprendizaje.

En este sentido Maldonado (2011) como se citó en Huamani (2018), señala que el liderazgo docente es la capacidad de un maestro para influir en el comportamiento de uno o más estudiantes o demás agentes educativos con un objetivo establecido de antemano.

2.2.2 Importancia del Liderazgo Docente

El liderazgo docente es ejercido desde diversas dimensiones; sin embargo es en el proceso enseñanza-aprendizaje donde adquiere mayor relevancia por ser los docentes los encargados de crear las condiciones y ser los mediadores del aprendizaje del estudiante; de manera que, tanto la formación que tengan los docentes como las habilidades de liderazgo que ejerzan, son importantes para que los profesores introduzca métodos de enseñanza innovadores que estimulen y motiven el aprendizaje de los estudiantes y por tanto se dé la mejora en la calidad educativa que tanto buscan las instituciones.

En este sentido, el liderazgo docente permite innovar en los procesos de aprendizaje, obtener mejores resultados en el rendimiento de los estudiantes, contribuir a fomentar un clima favorable en la institución y buscar su crecimiento y desarrollo (Cueva-Pérez et al.,2022). Sin embargo ¿Qué impacto tienen realmente el liderazgo que ejerce el docente en el rendimiento del estudiante?

En los estudios de Heck y Hallinger (2014) citado por Bonilla, Murillo & Solis,Herebia (2020), se ha mencionado que el liderazgo tiene un impacto indirecto en el aprendizaje. De modo que a pesar de que el liderazgo es fundamental en el desempeño del estudiantado, su influencia es más directa en otros aspectos educativos como la capacitación docente, el clima escolar y la cultura de la institución. (Bonilla, Murillo & Solis,Herebia, 2020).

York-Barr y Duke (2004), citado por (Bonilla, Murillo & Solis, Herebia, 2020), expresan por su parte que el “liderazgo docente es beneficioso para el estudiantado porque las personas docentes líderes son las que modela sistemas escolares democráticos y participativos; además, el personal docente es el que conoce la cultura y asuntos del aula”.

De acuerdo con los aportes dados, el docente desde su rol de líder puede influir de manera positiva en el mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje desde el aula. Sin embargo, aún no se le ha dado un rol protagónico al liderazgo que ejerce el docente en el aula de clase; estudios recientes afirman que sin duda es un factor que contribuye a la mejora educativa y por tanto debe ser incluido en los planes de formación y capacitación de los profesores. Balduzzi (2015), citado por Crespo Andrade & Weise (2021), “el liderazgo del profesor a nivel del aula estimula el aprendizaje del alumno, influye en su avance moral, promueve el desarrollo de sus potencialidades personales y, finalmente, anima a los estudiantes a configurarse como comunidad de aprendizaje”.

2.2.3 Competencias del Líder

Como hemos venido aseverando, y de acuerdo con los estudios realizados por diversos autores, concordamos a favor del rol que juega el liderazgo docente en el mejoramiento de los procesos de enseñanza, y por ende en la contribución de aprendizajes significativos en los estudiantes.

Sabemos que uno de los factores claves en que podemos incidir para mejorar la calidad educativa, está en el desarrollo y formación profesional de los docentes; los culés deben contar con los conocimientos pedagógicos que le permitan emprender metodologías activas e innovadoras y además poseer habilidades que permitan gestionar el grupo de clase, tan diversos en personalidades; razón por la cual los docentes se convierten en líderes en el aula.

Por su parte Contreras (2016), afirma que tanto 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. De manera que el liderazgo como competencia debe enseñarse a todos los docentes en formación. Entonces tenemos que reflexionar ¿Que competencias de liderazgo deben tener los docentes?, algunos pueden ser líderes innatos; pero otros tendrán que aprender y desarrollar ciertas habilidades o competencias que le permitan mejorar la interacción que realizan con los estudiantes. Generalmente los docentes tienen formación en diversas competencias; sin embargo, se ha visto muy poca formación en las competencias de liderazgo, los currículos en el área de educación deben plantearse la integración de la competencia de liderazgo dentro de la formación docente.

Diversos autores proponen competencias de liderazgo que deben tener los docentes; sin llegar hasta el momento a un consenso. Al respecto la revisión de autores como Luterbach y Brown, (2011) citado por Bonilla, Murillo & Solis,Herebia (2020), mencionan como factores importantes las competencias tecnológicas, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje basado en grupos, conocimiento y desarrollo de material instruccional.

Espinoza et al. (2019), citado por Martínez-Mena (2022), señalan que 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), citado por Martínez-Mena (2022).

Robinson, (2019), plantea que hay tres capacidades claves que deben tener los líderes: Utilizar los conocimientos relevantes para la toma de decisiones de liderazgo, resolver problemas complejos y crear relaciones de confianza.

2.2.4 El Uso de Herramientas Digitales en el Liderazgo Docente

El liderazgo docente en la era digital implica la integración efectiva de herramientas tecnológicas para mejorar los procesos educativos y administrativos. Este enfoque no solo optimiza la enseñanza y el aprendizaje, sino que también fortalece la gestión educativa y la comunicación entre la comunidad escolar. La creciente digitalización de la educación ha impulsado a los docentes a desarrollar competencias digitales que les permitan adaptarse a los nuevos desafíos del siglo XXI (Muñoz, 2022).

Según Muñoz (2022), las competencias digitales docentes abarcan desde la alfabetización digital hasta la creación de contenidos y la seguridad en línea. El dominio de herramientas como Genially, Canva, Google Académico y Microsoft Office permite a los docentes diseñar entornos educativos más dinámicos y participativos. Estas competencias no solo enriquecen la enseñanza en el aula, sino que también favorecen la comunicación efectiva entre docentes, estudiantes y familias, promoviendo así un entorno de aprendizaje más colaborativo y eficiente.

Sin embargo, el liderazgo educativo en contextos digitales enfrenta retos significativos, como la necesidad de innovar en las prácticas docentes y de integrar tecnologías emergentes en la enseñanza. En este sentido, la capacitación y el desarrollo de habilidades digitales resultan esenciales para que los docentes no solo puedan incorporar nuevas tecnologías, sino que también lideren procesos de cambio en sus instituciones educativas, fomentando el uso de herramientas digitales como una estrategia para mejorar la enseñanza y la gestión académica (UNAM, 2017).

Por otro lado, el liderazgo digital; entendiéndose este como la capacidad de directivos y docentes para incorporar la tecnología de manera orgánica en sus planes académicos y de gestión, no solo depende de las competencias individuales del docente, sino también del respaldo institucional. La Comisión Europea señala que, cuando la dirección escolar impulsa el uso de recursos digitales como parte de un plan de desarrollo, la probabilidad de un despliegue exitoso de herramientas en el aula aumenta aproximadamente un 25%. Esto evidencia la importancia de una estrategia de liderazgo que combine el desarrollo de habilidades individuales con una visión organizativa que fomente el uso de la tecnología de manera estructurada y sostenible (Comisión Europea, 2023).

2.2.5 Teorías de Liderazgo

Desde las teorías clásicas hasta las más contemporáneas, el campo del liderazgo ha sido objeto de estudio y debate constante. Existen diversas teorías sobre liderazgo que han evolucionado a lo largo del tiempo y que buscan comprender los diversos enfoques, estilos y modelos que influyen en la capacidad de una persona para ejercer liderazgo dentro de un grupo u organización. Dada la diversidad de teorías, enfoques o perspectivas de estudio y distintas tipologías de liderazgo, a continuación, se describen las más representativas que aportan a la investigación; sin que estas sean las únicas, incluso muchas de estas teorías aun no logran explicar la compleja dinámica del liderazgo.

Teorías de los Rasgos. Fue una de las primeras teorías en aparecer, surge entre los años 1920 y 1950 a partir de los trabajos realizados por Bass y Stogdill. Según Molina (2017), esta teoría surge a partir de la suposición de que los líderes poseen cualidades superiores que los diferencian del resto de las personas como lo son la inteligencia y erudición, rasgos físicos,

personalidad, condición social y experiencia, y orientación a la tarea; considerando estos rasgos como innatos y por tanto los líderes nacen predestinados a serlo.

Sin embargo, a partir de las investigaciones realizadas por Stogdill se llega a la conclusión de que a través del estudio de rasgos o características es posible encontrar líderes, pero que difícilmente un mismo patrón de comportamiento sea adecuado ante diferentes situaciones.

Teoría Situacional. Esta teoría surge a finales de los sesenta por Paul Hersey y Kenneth H. Blanchard. Se basa en la interacción del grado de conducción y dirección (comportamiento de tarea) que ofrece el líder, el grado de apoyo social y emocional (comportamiento de relaciones personales) que brinda, y el nivel de preparación que muestran los seguidores al desempeñar cierta tarea, función u objetivo.

Apoya la idea de que diferentes patrones de conductas pueden ser efectivos en diferentes situaciones pero que una misma conducta no es óptima para todas ellas (Molina, 2017, pag.25).

En la teoría de liderazgo situacional nos muestra que no existe un único estilo de liderazgo; sino que este depende del contexto de cada situación, por lo tanto, los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo, reconociendo que cada líder puede tener un estilo preferido, pero la efectividad del liderazgo depende del grado en que el líder es capaz de adaptar o modificar su estilo cuando la situación lo requiere. De acuerdo con Bárbara et al. (2010)

La idea fundamental de esta teoría es que la efectividad del liderazgo se consigue a través del ajuste del estilo del liderazgo con el nivel de madurez o de preparación. Dicho en otras palabras, el líder debe evaluar y reconocer el nivel de preparación de los miembros del grupo que dirige, y modificar su estilo mediante el aumento o disminución de la conducta a través de la cual define el trabajo de los seguidores y de la conducta, mediante la cual

recompensa a estos, fomentando la participación y la comunicación bidireccional. En el modelo se indica que, a cada nivel de madurez, le corresponde más o menos una de las conductas del líder, y se predice mayor efectividad cuanto mayor sea el ajuste entre el nivel de madurez y el estilo mostrado. (p.27)

Liderazgo Instruccional. Toma relevancia en la década de los ochenta, centra su atención en la relación de influencia directa que los líderes ejercen para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de fijación de metas y objetivos focalizando su atención en el currículo. (Moral, 2018)

En relación con este enfoque existen muchos modelos propuestos, el primero a exponer es el de Hallinger y Murphy (1985); el cual centra su atención en la eficiencia y eficacia de los procesos de enseñanza aprendizaje en la escuela; de manera que los directivos deben trabajar en función de establecer metas que deben ser conocidas por todo el equipo de trabajo y dirigidas a la planificación, ejecución, supervisión y evaluación de un currículo contextualizado.

En este modelo Hallinger y Murphy, propone tres dimensiones a trabajar: Desarrollo y comunicación de metas compartidas en la organización, monitoreo o feedback de los procesos de enseñanza aprendizaje y el desarrollo profesional en las organizaciones.

Por otro lado, MacEwans (2003), sugiere un modelo de liderazgo instructivo en donde los líderes llevan a cabo acciones centradas en la escuela, para lograr resultados exitosos en el aprendizaje; en este se describen siete dimensiones: Estándares académicos, modelo de instrucción, ambiente escolar, visión de la escuela, altas expectativas, formación del profesorado, relaciones positivas con los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.

Blase y Blase, (2000), se basa en el empoderamiento de los profesores, ya que el modelo se basa en el desarrollo profesional de los docentes como pieza clave para las buenas prácticas

de liderazgo instruccional. Aquí se plantean dos dimensiones: Estrategias acordadas y promover el desarrollo profesional de los docentes.

Alcaide (2017), menciona que se han encontrado efectos significativos e indirectos del liderazgo instruccional en los logros de aprendizaje de los estudiantes, que son a menudo mediados por otros factores, entre los que se incluyen la eficacia del profesor y su satisfacción en el trabajo. Sin embargo algunos autores han hecho críticas al liderazgo instruccional por su dificultad para implementarse en escuelas de gran tamaño y alta complejidad donde se dificulta la supervisión directa a los profesores., además de ser demasiado directivo con escasa contribución de los demás miembros.

Teoría de Liderazgo Transformacional. La teoría transformacional es una de las más estudiadas y usadas en la actualidad, esta teoría se desarrolló a partir de los trabajos de James MacGregor Burns, en la década de 1970 quien destacó la importancia del liderazgo carismático y transformacional. Posteriormente Bernard Bass 1985, construyó su teoría acerca del liderazgo transformacional como respuesta a la necesidad de comprender y potenciar el liderazgo en contextos organizacionales y sociales.

En esta teoría se destaca la importancia de inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar objetivos comunes. De acuerdo con Garcés (2023), Bass describe este tipo de liderazgo a partir de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores. Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas.

Para esto, Bass (2005), citado por Rodríguez (2016) identificó tres formas en las cuales los líderes pueden transformar a sus seguidores:

- a) Aumentar la conciencia de la importancia y el valor de la tarea.

b) Conseguir que se concentren primero en las metas u objetivos del equipo y la institución, en lugar de sus propios intereses.

c) Activar sus necesidades de mayor orden

El liderazgo transformador hoy es una opción en el mundo educativo, para propiciar eficazmente el desarrollo institucional a partir de la participación cercana del líder en los procesos de desarrollo personal y profesional de todo el equipo (Rodríguez, 2016).

Bass y Avolio (2000) citados por (Villalon, 2014, pag.23) plantean cuatro dimensiones de liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación por inspiración, estimulación intelectual y consideración individual.

Liderazgo Basado en Inteligencia Emocional. La inteligencia emocional ha emergido como una perspectiva fundamental en las teorías contemporáneas de liderazgo, destacando la importancia de las habilidades emocionales en la eficacia de los líderes. Goleman (1995), popularizó este concepto al definir la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer y manejar tanto las propias emociones como las de los demás. En el ámbito del liderazgo, esta capacidad resulta esencial para influir en el equipo de trabajo y fomentar un entorno positivo que favorezca el logro de los objetivos organizacionales.

Goleman (1998), identifica cinco componentes esenciales de la inteligencia emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estos elementos permiten a los líderes gestionar sus emociones de manera efectiva, comprender las necesidades emocionales de su equipo y fortalecer la comunicación y la colaboración dentro de la organización. Estudios recientes han evidenciado que los líderes con altos niveles de inteligencia emocional logran un mayor compromiso por parte de sus seguidores y crean climas laborales más positivos (Salovey & Mayer, 1990).

Desde esta perspectiva, el liderazgo basado en la inteligencia emocional se fundamenta en la gestión efectiva de las emociones como un medio para potenciar el desempeño y el bienestar del equipo. Más allá de las competencias técnicas, la capacidad de los líderes para reconocer, interpretar y responder adecuadamente a las emociones resulta clave para fortalecer la cohesión del grupo y facilitar la toma de decisiones efectivas (Goleman, Boyatzis & McKee, 2013).

2.2.6 Dimensiones del Liderazgo Docente

Dimensión de liderazgo podemos definirla como todos aquellos aspectos o componentes que conforman la práctica del liderazgo y que contribuyen a su efectividad y comprensión. Estas dimensiones pueden incluir características personales del líder, comportamientos observados, estilos de liderazgo, habilidades y competencias, entre otros aspectos relevantes que permiten entender y analizar el fenómeno del liderazgo en diversos contextos. Actualmente existen diversas dimensiones de liderazgo en dependencia de los modelos, estilos y enfoques de liderazgo.

En este sentido, ante los desafíos en que se encuentran las escuelas y a los que deberán enfrentarse en el futuro, “el liderazgo transformacional”, es esencial por su capacidad para inspirar y motivar a docentes y estudiantes hacia el logro de metas compartidas y el desarrollo personal. Leitwood (1999), citado por Gonzales et al (2013), señala el liderazgo transformacional es el más idóneo para ser desarrollado en las instituciones educativas por sus docentes por cuanto motiva e influencia a los seguidores a cumplir con las metas propuestas.

Esta teoría resulta entonces ser una descripción más efectiva y persuasiva del liderazgo exitoso en el contexto de la reestructuración escolar. (Leithwood ,1994, citado por Molina, 2017, pag.33). De manera que desde el punto de vista de la teoría del liderazgo transformacional podemos

identificar cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

Motivación Inspiracional. Está relacionada con la capacidad de los líderes de motivar y ser fuente de inspiración para cada uno de los miembros del equipo. Esta capacidad permite que el líder pueda generar una visión de equipo, enfatice en metas deseables para las personas y establezca de manera clara la forma o las estrategias para lograr dichas metas. (Riascos & Becerril, 2021).

Estimulación Intelectual. Consiste en el desarrollo de la creatividad, innovación e ingenio en los estudiantes, favoreciendo el desarrollo del pensamiento creativo. Los líderes tienen la capacidad de desafiar y llevar a los seguidores al máximo rendimiento, presentan alto nivel de expectativa y proporcionan a los miembros del equipo tareas significativas y desafiantes (Riascos & Becerril, 2021).

Influencia idealizada. Cuando hablamos de influencia idealizada nos referimos al carisma, el cual es un factor importante para los líderes, ya que podrán obtener tanta influencia sobre sus seguidores, que a la hora de solicitar un esfuerzo extra éstos van a estar dispuestos a realizarlo, sosteniendo niveles óptimos de desarrollo y desempeño (García et al, 2011).

El líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética, siendo un modelo para sus seguidores, el cual es respetado y admirado. Bass y Avolio (2006) citado por Bracho y García (2013).

Consideración Individualizada. Es la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación y aconseja. Los líderes se concentran en enseñar y preparar a los seguidores, atendiendo las individualidades y necesidades de cada una de las personas a cargo (Muenjohn, 2008).

Leithwood, Mascal y Strauss (2009) citado por Bracho y García (2013), afirman que el líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. El líder transformacional crea oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional. Además, le da importancia a cada uno de sus seguidores, por ende, se vincula con cada uno de ellos, recuerda conversaciones previas, está pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado.

El líder al tener en cuenta las necesidades de cada persona tiene que guiarlos para lograr el potencial de cada miembro, el líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje, creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego un feedback constructivo al subordinado (Gonzales, et al, 2013).

Desde el liderazgo centrado en el estudiante, Robinson (2019), propone cinco dimensiones:

- ❖ El establecimiento de metas y expectativas. Incluye la creación, comunicación y monitoreo de las metas de aprendizaje, las normas y las expectativas, y la participación del personal y otros en el proceso para que haya claridad y consenso sobre las metas.
- ❖ La dotación de recursos estratégicos. Involucra alinear la selección y asignación de recursos a los objetivos de enseñanza prioritaria
- ❖ La planificación, coordinación, y evaluación de la enseñanza y el currículo. Incluye la participación directa en el apoyo y la evaluación de la enseñanza a través de visitas al aula de manera regular junto con la provisión de retroalimentación formativa y sumativa a los maestros. Supervisión directa al plan de estudios a través de la coordinación de todo el centro escolar junto con la alineación de los objetivos y metas escolares.
- ❖ Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores. Se debe promover y participar directamente con los maestros en el aprendizaje formal e informal, elaborando planes de capacitación continua en áreas tanto de formación profesional como pedagógica.
- ❖ Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo. Propone la creación de un ambiente de enseñanza con reducción de las presiones e interrupciones externas y el establecimiento de forma ordenada y de apoyo tanto dentro como fuera de las aulas.

2.2.7 Conclusiones

La literatura expresa distintas concepciones de liderazgo definiendo cada una de acuerdo con el enfoque y contexto en que se presente, es así como tenemos el liderazgo en términos generales más usado a nivel empresarial y el término de liderazgo educativo, pedagógico y el liderazgo docente.

Para la presente investigación se propone el siguiente concepto: El liderazgo docente es la capacidad que tiene el docente para influir positivamente sobre los estudiantes con el objetivo de promover en ellos el cumplimiento de metas y objetivos que lleven a la adquisición de aprendizajes significativos.

Diversos autores proponen en sus conceptualizaciones la relación del docente con sus compañeros y directivos; sin embargo, considero que el papel principal del docente líder tiene que ver con la influencia que ejerce sobre los estudiantes y en la consecución de las metas de estos; es por eso por lo que en la definición aportada para esta tesis se asume el papel del liderazgo docente y su rol activo con el estudiante únicamente, ya que son estos los que constituyen el binomio enseñanza aprendizaje. Por tanto, el liderazgo docente se debe enfocar en la influencia y motivación que ejercen los profesores hacia los estudiantes con el objetivo de aprovechar este liderazgo para mejorar los aprendizajes.

El liderazgo docente a su vez se ve influenciado por diversas dimensiones que son las que permiten operativizar y analizar este liderazgo a través de las acciones que realizan los docentes líderes en el aula de clase.

2.2.8 Posicionamiento de la tesis

El liderazgo docente es ejercido desde diversas dimensiones; sin embargo es en el proceso enseñanza-aprendizaje donde adquiere mayor relevancia por ser los docentes los encargados de crear las condiciones y ser los mediadores del aprendizaje del estudiante; de manera que, tanto la formación que tengan los docentes como las habilidades de liderazgo que ejerzan, son importantes para que los profesores introduzca métodos de enseñanza innovadores

que estimulen y motiven el aprendizaje de los estudiantes y por tanto se dé la mejora en la calidad educativa que tanto buscan las instituciones.

En este sentido, el liderazgo docente permite innovar en los procesos de aprendizaje, obtener mejores resultados en el rendimiento de los estudiantes, contribuir a fomentar un clima favorable en la institución y buscar su crecimiento y desarrollo (Cueva-Pérez et al.,2022)

Se pueden encontrar diferentes teorías, enfoques o perspectivas de estudio y distintas tipologías de liderazgo que lo estudian desde diversas perspectivas; sin embargo, la aparición de nuevas complejidades hace que dichas teorías no sean suficientes para explicar la dinámica del liderazgo (Hurtado, 2019).

La teoría de liderazgo transformacional propuesta por Bass propone como ideal este tipo de liderazgo, por cuanto pone énfasis en las relaciones humanas, haciendo que los líderes influyan en sus seguidores produciéndose como consecuencias cambios positivos en las organizaciones. Para su consecución se establecen cuatro dimensiones: Motivación inspiracional, Influencia idealizada, Consideración individualizada, y Estimulación intelectual (Silva, et al., 2015)

Por su parte Podsakoff, et al (1990), al estudiar el impacto del liderazgo transformacional en el comportamiento de las organizaciones encontraron que la propuesta de Bass pasa por alto otras dimensiones y roles de liderazgo, de manera que identificaron las siguientes seis dimensiones o comportamientos claves del liderazgo: Identificar y articular una visión, fomentar la aceptación de los objetivos del grupo, transmitir expectativas de alto rendimiento, proporcionar modelos apropiados, proporcionar estímulo intelectual, ofrecer apoyo individualizado.

Sin embargo, el enfoque propuesto en un principio por Bass fue analizado por muchos investigadores valorando los alcances y su aplicación en distintos tipos de organizaciones, y es Kenneth Leithwood quien enfatiza el liderazgo transformacional a ser implementado en el campo de la educación, señalando al liderazgo transformacional como el más idóneo para ser desarrollado en las instituciones educativas, puesto que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, produciendo cambios en las organizaciones, acoplándose perfectamente en la dinámica de las organizaciones educativas y en especial las de educación superior.

En este sentido el modelo de liderazgo transformacional desde la mirada de Leithwood queda descrito por seis grupos de práctica, según los cuales, el líder debe: Crear una visión y metas para la escuela, brindar estimulación intelectual, ofrecer apoyo individualizado, simbolizar las prácticas y los valores profesionales, demostrar expectativas de alto rendimiento, desarrollar estructuras para fomentar la participación en las decisiones de la escuela. (Leithwood y Duke 1999)

Este tipo de liderazgo escolar ha sido ampliamente estudiado, mostrando diversos estudios una mayor efectividad del liderazgo transformacional en el campo educativo en relación con otros tipos de liderazgo, (LET), Bass (1990), McCleskey (2014) y Sosik y Jung (2018) citado por Riascos y Becerril (2021), muestran que los líderes transformacionales tienen mayores posibilidades de ser vistos como líderes eficientes y efectivos, al igual que permiten e inspiran que las personas hagan más de lo que deben hacer, realicen esfuerzos extras, trasciendan sus propios intereses y generen cambios significativos.

Por su lado Robinson, Lloyd y Rowe (2014), hacen críticas al modelo de liderazgo transformacional en el sentido de enfocarse más a la relación líder seguidor que el impacto que este puede tener en los resultados de aprendizaje, reflejando por lo tanto el gusto de los

subordinados por su líder más que capturar la mera esencia de las prácticas educativas; razón por la cual los investigadores de este tipo de liderazgo están rediseñando constantemente los instrumentos de evaluación de modo que permitan incluir elementos educativos más explícitos.

Por lo antes descrito resulta importante examinar cuál teoría de liderazgo nos permite estudiar mejor el proceso de enseñanza y su mejora en los resultados de aprendizaje; en este sentido no hay una única teoría, ya que las dimensiones descritas en el liderazgo transformacional son esenciales en la capacidad de los líderes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. De manera que tanto el liderazgo transformacional como instruccional tienen características que deben ser incluidas como un liderazgo integral.

Al respecto Robinson et al, (2014), sugiere integrar aspectos de ambos tipos de liderazgo; el instructivo compartido y cualidades del liderazgo transformacional para lograr un mejor impacto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Los autores proponen entonces un modelo de liderazgo centrado en el estudiante el cual está dirigido a los directivos escolares y consta de cinco dimensiones como son: Establecer objetivos en relación con los aprendizajes, asignar recursos de forma estratégica, asegurar una enseñanza de calidad, liderar el aprendizaje y la formación docente, asegurar un entorno ordenado y seguro y finalmente se le agrega una sexta dimensión como es la relación entre escuela y comunidad. (Robinson, 2019)

Después de abordar las distintas teorías de liderazgo, vemos que la mayoría está enfocada al liderazgo escolar, y como a través del rol directivo se puede mejorar los resultados de aprendizajes; sin embargo, hay un evidente vacío en el rol del liderazgo del docente como mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. Considero que para valorar el liderazgo del docente se debe rescatar aspectos esenciales de los distintos tipos de liderazgo tanto el transformacional, instruccional o centrado en el estudiante y valorar que dimensiones pueden utilizarse para analizar el liderazgo del docente en el aula de clase. De manera que la presente

investigación asume dimensiones de la teoría de liderazgo transformacional, siendo esta una de las que permite un liderazgo efectivo junto con la teoría del liderazgo centrado en el estudiante propuesto por Robinson, adaptándolo a las necesidades del liderazgo docente en el aula de clase. A partir de ambas teorías se logra una integración que permite obtener una propuesta y modelo de análisis del liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

El modelo que se propone para el análisis del liderazgo del docente (MALIDE), queda conformado por siete dimensiones: Visión compartida, Estimulación intelectual, Atención individualizada, Influencia idealizada, Motivación, Clima y manejo del aula y Desarrollo profesional docente. A partir de las dimensiones propuestas se procede a definir y conceptualizar cada una de ellas.

Visión Compartida. Incluye el establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje, en relación con los conocimientos, destrezas y competencias que los estudiantes deben aprender, promoviendo una visión compartida donde todos colaboren para lograr cumplir con las metas y aspiraciones expresadas en el currículo. Robinson (2019) plantea “Esta dimensión también involucra establecer y comunicar las metas de aprendizaje, los estándares y las expectativas, y propiciar el involucramiento de todos los miembros.

El establecimiento de objetivos por parte del docente resulta indispensable para que el estudiante dentro de la inmensa cantidad de información sepa distinguir que es lo más importante que debe aprender. Robinson, Lloyd y Rowe (2014) afirman que

El establecimiento de objetivos es una herramienta poderosa de liderazgo en la búsqueda de la mejora de resultados de los estudiantes, porque señala que a pesar de que todo es importante, algunas de las actividades y los resultados son más importantes que otros. Sin metas claras, el esfuerzo personal y las iniciativas pueden disiparse y producir agotamiento, y falta de compromiso.

Resulta entonces conveniente plantear en el salón de clase las metas hacia la cual el docente pretende llevar al estudiante, por tanto, el liderazgo del profesor radica en orientar e impulsar a los estudiantes hacia las metas y objetivos planteados; aunque al principio no son los estudiantes las que la eligen y definen, es tarea del docente aclarar el sentido formativo de las metas u objetivos propuestos, justificando por qué han sido escogidas. Los objetivos de aprendizaje deben ser planteados y comunicados por los docentes de forma clara para que los estudiantes lo comprendan y de esta manera asegurar que los alumnos puedan adquirir las capacidades necesarias para lograr los objetivos propuestos, y además influir sobre ellos estos descuidan las verdaderas metas educativas (Balduzzi, 2015).

El docente debe animar al cumplimiento de estos objetivos de aprendizaje a través de la colaboración y el apoyo entre todos los estudiantes; además se recomienda como estrategias que los docentes establezcan expectativas altas para todos los estudiantes y comunicarles que se espera lograr su mayor desempeño, “los docentes deben tener una visión positiva del porvenir de los estudiantes, transmitiéndoles energía y confianza ante los retos futuros, empujando a los alumnos a buscar siempre una mejora” (Balduzzi, 2015).

Es importante que el docente plantee objetivos y metas de aprendizaje que resulten atractivos y estimulantes para los estudiantes; comunicando al mismo tiempo la relevancia de estos para su aprendizaje y en que situaciones de la vida real le resultan útiles. Conger y Riggio (2007), citado por García y Bracho (2013), afirman que el líder “debe tener la cualidad de informar, guiar, y orientar al seguidor; generar ideas compartidas para que los seguidores se identifiquen con la visión y objetivos propuestos por el líder”.

Estimulación Intelectual. Consiste en enseñar al estudiante a que aprendan a pensar, estimular el pensamiento creativo mediante la asignación de tareas que promuevan la reflexión, debate y generación de nuevas ideas en los estudiantes. La estimulación intelectual puede hacer

que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados. (Vega y Zavala, 20224). En esta dimensión se consideran dos indicadores claves en el liderazgo del docente como es el pensamiento crítico y desarrollo cognitivo, y la creatividad e innovación.

González et al., (2013), afirma que “El líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas”.

La labor del profesor como líder es desarrollar la creatividad a través de la estimulación de actitudes creativas en los estudiantes para dar respuestas a los requerimientos de una educación de avanzada, de manera que el docente en su liderazgo creativo debe valorar y apoyar el esfuerzo del estudiante para desarrollar ideas, el docente debe promover en sus clases la libertad, la observación, el diálogo y la reflexión como actitudes que permitan potenciar la creatividad. (Viscaya,M 2014, pag.76)

La estimulación intelectual parte del principio de la promoción de la autonomía y el desarrollo de nuevos conocimientos. En este aspecto se incentiva en los estudiantes a la innovación a través de la solucionan de problemas, cuestionando supuestos y dando nuevos enfoques a las antiguas situaciones, solicitando igualmente solución creativa a los problemas. Para el desarrollo de pensamiento crítico es también importante la reformulación de ideas y conceptos ya aprendidos, donde se debe estimular a plantearlos de otra forma más auténtica. (García et al, 2011)

Por otro lado, el docente, además de estimular la creatividad e innovación, debe también ejecutar ideas creativas en la práctica pedagógica que realiza dentro del aula de clase. Este resultado coincide con Bernal & Ibarrola (2015), que expresan que el docente es un líder necesario para impulsar las mejoras de las condiciones de la enseñanza y aprendizaje.

De manera que los docentes creativos deben liderar con fuerza, pasión e ilusión las actividades de aprendizaje, a través de medios cooperativos, de sinergia, que despiertan en los estudiantes la energía de ser creativos (Vizcaya ,2014).

Atención Individualizada. El docente identifica fortalezas, debilidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes con el fin de ajustar sus métodos de enseñanza a las necesidades del grupo, brinda atención de forma personalizada, tanto en la parte académica como emocional. En esta dimensión se incluyen como indicadores la retroalimentación y comunicación, el ajuste de estrategias de enseñanza y la interacción individualizada.

A través de la interacción individualizada el docente puede conocer a sus estudiantes para valorar los estilos y ritmos de aprendizaje de cada uno, identificar áreas donde necesitan mejorar y entonces diseñar estrategias de enseñanza que permitan abordar la diversidad de habilidades de aprendizaje que tienen los estudiantes, Marzano (2001) nos dice que “la clave para el aprendizaje efectivo es la flexibilidad en la enseñanza, adaptando métodos y enfoques a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

La comunicación y la retroalimentación son también importante en la identificación de los problemas y necesidades de los estudiantes, a través de la retroalimentación constructiva el estudiante puede conocer sus áreas de mejora.

Retroalimentación. Conocida como feedback, se refiere a la información que se proporciona a una persona sobre su desempeño o resultados, con el propósito de que pueda evaluar, ajustar y mejorar sus acciones, comportamientos o trabajos futuros.

La retroalimentación efectiva y oportuna ayuda a los estudiantes a comprender sus fortalezas y debilidades, les brinda dirección y los motiva a esforzarse por alcanzar sus metas.

También permite a los educadores adaptar sus métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Este proceso de mejora constante se traduce en un aprendizaje más significativo y un mayor logro académico (Hattie, 2007).

Marzano (2001), enfatiza la importancia de proporcionar retroalimentación específica y concreta a los estudiantes, en lugar de elogios vagos o críticas generales, “Los docentes deben señalar aspectos precisos del trabajo del estudiante que requieren atención. Esto permite a los estudiantes comprender exactamente qué están haciendo bien y qué necesitan mejorar”.

La retroalimentación oportuna es más efectiva cuando los estudiantes reciben comentarios poco después de completar una tarea o actividad, es más probable que puedan relacionar la retroalimentación con su trabajo y, por lo tanto, pueden usarla para mejorar. Se puede entregar de diversas formas, como comentarios escritos, discusiones uno a uno, autoevaluaciones y coevaluaciones entre compañeros. Sin embargo, lo importante es que para ser efectiva la retroalimentación no debe centrarse únicamente en el resultado final, sino en el proceso que condujo a ese resultado. Esto significa destacar los esfuerzos, la toma de decisiones y las estrategias utilizadas por los estudiantes.

Comunicación. La comunicación efectiva en el aula de clase permite establecer un ambiente de aprendizaje positivo de respeto y colaboración que propicia el aprendizaje de los estudiantes (Marzano et al., 2001).

Se recomienda como estrategias de comunicación que los docentes utilicen un vocabulario con términos comunes que facilitan la comprensión de mensajes y que los expresen con claridad adaptándolos a las ideas y conocimiento previo del estudiante. Además se recomienda mantener una escucha de manera comprensiva a los planteamientos que hacen los

estudiantes referentes a los contenidos curriculares que se desarrollan en las actividades educativas (Crespo Andrade & Weise, 2021).

García et al, (2011) nos dice que el líder es una persona capaz de ayudar a sus seguidores en sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva, caracterizada por compartir experiencias personales con sus empleados, dar consejo, sugerir otras alternativas y permitir a través de preguntas que estos puedan llegar a generar alternativas propias.

Influencia Idealizada. Es la capacidad del docente para actuar como un modelo a seguir, inspirando respeto y admiración en los estudiantes mediante su conducta ética, valores sólidos y coherencia entre lo que enseña y lo que practica.

El docente debe liderar con el ejemplo, mostrando coherencia entre lo que predica y lo que hace, y alineándose con los valores de la institución. La congruencia entre las palabras y las acciones del profesor influye en las prácticas de los estudiantes, contribuyendo al logro de los objetivos. Cuando los líderes actúan como modelos de conducta y actitud, fomentan un ambiente de confianza y respeto entre los estudiantes. (Lusquiños, 2021)

A través de su comportamiento, el docente se convierte en un referente a seguir e imitar por los estudiantes. Conoce sus necesidades y comparte desafíos junto a ellos, ganándose su admiración y confianza. Esta actitud está vinculada a la capacidad del docente para ejercer una influencia positiva en los estudiantes, convirtiéndose en una fuente de inspiración. Los estudiantes valoran sus orientaciones, considerándolas apropiadas y atractivas lo que mejora la disposición hacia el estudio y el aprendizaje. (Riascos y Becerril, 2021)

Motivación. El docente anima a los estudiantes e inspira a cada uno para alcanzar los objetivos de aprendizaje, para logara la meta propuesta. Impulsa a los estudiantes a comprometerse con el aprendizaje y a desarrollar y alcanzar su máximo potencial.

Para mantener la motivación existen diversas estrategias motivacionales que los docentes líderes pueden utilizar y que deben mantenerse en todo el momento que dure la lección de clase, tanto al inicio, durante y al final; con el objetivo de mantener siempre al estudiante con una buena disposición hacia el aprendizaje. “El manejo de la motivación para aprender debe estar presente y de manera integrada en todos los elementos que definen el diseño y operación de la enseñanza” (Barriga & Hernández, 2002).

Los docentes por tanto deben promover comportamientos intrínsecamente motivacionales mediante la autonomía que se le da al estudiante para que ejerza control sobre su propia conducta, de que encuentre significado en lo que está aprendiendo, y que a través de la realización de la tarea el alumno perciba y experimente que es competente; por tanto, se debe reforzar en los estudiantes que le den más valor al hecho de aprender que al éxito o fracaso.

En este sentido las estrategias motivacionales, también denominadas de apoyo cumplen con la función de mejorar el nivel de funcionamiento cognitivo del estudiante. Para integrar los factores y procesos involucrados en la motivación Carol Ames (1992) citado por Díaz barriga (2002), propone el modelo TARGET, el cual permite identificar seis áreas básicas sobre la cual los profesores pueden influir favorablemente en la motivación de los estudiantes. Las bases de este modelo son la autonomía, la naturaleza y uso del reconocimiento y recompensas otorgadas, la organización de las actividades o forma de agrupamiento de los alumnos, los procedimientos de evaluación, ritmo y programación de las actividades, así como las expectativas del profesor.

A través del modelo TARGET, podemos mencionar las siguientes estrategias motivacionales:

- Fomentar en los estudiantes el atractivo hacia las tareas de aprendizaje, logrando que este sea significativo: Esto permite activar la curiosidad y el interés de los estudiantes en

el contenido del tema a tratar, se recomienda incluir en la información que se va a presentar alguna incongruencia con los conocimientos previos de manera que suscite un conflicto cognitivo, también se sugiere plantear problemas para que el estudiante los resuelva, fomentar el establecimiento de metas orientadas a la tarea que se está realizando.

- Los profesores deben reconocer los logros personales evitando el favoritismo, la descalificación y la exclusión.
- Realización de actividades de participación; como juegos diversos, simulaciones, dramatizaciones, resolver problemas o acertijos significativos.

El líder debe preocuparse por desarrollar todo aquello que garantice la autoestima y mejora de las personas para su crecimiento permanente sobre lo que es material.

Clima y Manejo del Aula. Consiste en la creación de un ambiente de aprendizaje agradable para los estudiantes, estableciendo un entorno seguro, ordenado y de apoyo que hace posible que las metas académicas se cumplan a través de códigos de disciplina y resolución de conflictos en el aula.

En esta dimensión es importante que el docente garantice un ambiente adecuado para los aprendizajes dentro y fuera de las aulas. Dentro de los factores de la eficacia escolar se menciona al clima escolar seguro y ordenado como uno de los factores más importantes necesarios para una adecuada formación de los estudiantes, ya que el sentido de seguridad y orden constituyen una de las necesidades básicas de los seres humano, teniendo esta un impacto directo sobre el comportamiento, disposición y rendimiento académico d ellos estudiantes. (Mardones, 2023)

Los estudiantes obtienen mejores logros y se involucran más en su aprendizaje cuando prevalece el orden en las salas de clase. Algunas estrategias para garantizar un ambiente ordenado y seguro son: la comprensión intercultural y el respeto por la diferencia, un código de

disciplina claro a través de normas y conductas consensuadas con los estudiantes, interrupciones mínimas en el tiempo de instrucciones y efectividad en la resolución de conflictos (Robinson, 2019).

Por su parte (Zhicay et al., 2019) menciona que es importante la organización y ubicación de los alumnos en el espacio, el control y ubicación de los estudiantes dentro del aula clase es según las necesidades que presentan, ya sea por salud, aprendizaje o para controlar la disciplina; situación que los ayuda a trabajar de una manera un poco más personalizada, tomando en cuenta sus deficiencias físicas, de desarrollo cognitivo y comportamiento de los estudiantes. La forma tradicional de ubicación, en filas y controlando la disciplina, es útil para el trabajo independiente del alumno, y para el uso de la técnica didáctica de preguntas y respuestas, acción que estimula al educando a centrarse meramente en el profesor.

Otra forma de distribución de los estudiantes es ubicarlos en grupos para promover el trabajo colaborativo; de manera que trabajen colectivamente, con tareas compartidas y con habilidades distintas; a su vez hace posible que el alumno converse con otro, se ayuden e inclusive se compartan materiales, fomentando el liderazgo y las buenas prácticas entre compañeros. También los alumnos pueden ser ubicados en semicírculos; esta disposición es útil para generar debate y crear un ambiente más cálido y una relación más directa entre todos (Zhicay et al., 2019).

Dentro de esta dimensión, el trabajo en equipo juega un papel crucial. El liderazgo efectivo en esta área implica fomentar la colaboración y la comunicación entre los miembros del equipo para mantener un entorno educativo seguro y organizado. El trabajo en equipo permite coordinar esfuerzos, compartir responsabilidades y promover una cultura escolar en la

que todos contribuyan al bienestar y éxito de los estudiantes, favoreciendo el aprendizaje cooperativo. Ferreiro (2009), nos dice:

El aprendizaje cooperativo es una forma de organización de la enseñanza en grupos heterogéneos y pequeños, máximo cuatro miembros, para potenciar el desarrollo de cada uno de ellos con la ayuda de los demás miembros del equipo, pero sin hacer caso omiso de trabajo individual. (pag.26)

A menudo usamos indistintamente los terminos equipo y grupo, sin embargo, en el aprendizaje cooperativo no basta con que los estudiantes trabajen en grupo se requiere que de modo intencionado a través de ciertas estrategias lograr que se establezcan relaciones de cooperación, donde los miembros trabajan juntos para lograr metas y resultados compartidos beneficiándose tanto individual como colectivamente; y es aquí donde se forma el equipo.

Para el desarrollo del aprendizaje cooperativo el profesor como mediador debe cumplir con ciertos criterios como son:

- La formación de los equipos debe ser de 3 a 4 miembros, entre más pequeños mejor y ser heterogéneos de modo que incluyan estudiantes con diferentes estilos y ritmos de aprendizajes.
- Se deben dar instrucciones precisas sobre la tarea a realizar, las habilidades que se pretender desarrollar y la meta que se quiere alcanzar.
- El docente debe distribuir y asignarles funciones a los miembros del equipo los roles básicos asignados son de líder, secretario, comunicador, supervisor de tiempo, responsable de tecnología, estas funciones deben rotarse entre los miembros, el docente debe asegurarse de que cada miembro del equipo haga su tarea y que se establezca la cooperación entre todos.

- Asegurarse de seleccionar la estrategia de enseñanza que lleve a participar activamente a todos los miembros promoviendo la interdependencia, donde se emplee materiales de trabajo de manera compartida y la creación de un producto grupal.
- La calificación del trabajo realizado debe ser siempre individual mediante rubricas de autoevaluación de cada estudiante, donde se evalúa el desempeño y contribución para trabajar de manera cooperativa en el equipo.
- Establecer normas sociales desde el inicio de modo que los estudiantes sepan cual debe ser su comportamiento en el equipo.

Desarrollo Profesional Docente. Es el proceso continuo de mejora y actualización de las competencias pedagógicas y el dominio de la disciplina que enseña el docente, con el fin de mejorar su enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Resulta necesario que el docente tenga los conocimientos y el dominio del tema que imparte, además de los saberes pedagógicos que le permitirán emplear las estrategias metodológicas adecuadas para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto al dominio de enfoques pedagógicos, Bernal & Ibarrola (2015), afirma “Los profesores, son considerados líderes por su condición de expertos en enseñanza y aprendizaje (pag.59). De manera que resulta importante que los docentes dominen la implementación de estrategias pedagógicas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, para lo cual las capacitaciones y actualizaciones que tengan los profesores resulta necesaria y fundamental. La identificación de fortalezas en la práctica pedagógica permite ir realizando ajustes en las estrategias de enseñanza de acuerdo a las competencias u objetivos de aprendizaje que se pretenden desarrollar en los estudiantes (Betanco, Maradiaga et al., 2021).

El rol del docente líder en el salón de clase es enfocado hacia el compromiso del profesor en su práctica pedagógica y con logar una educación de calidad, que se llega a la meta si el docente está en constantes aprendizajes y actualizaciones permanentes. Shulman (2005) citado por (Pérez Pertuz et al., 2023) afirma que los docentes deben tener: “conocimiento del contenido, conocimiento didáctico general, conocimiento del currículo, conocimiento de sus alumnos, conocimiento de los contextos educativos y por último conocimiento de los objetivos, sus finalidades y los valores educativos” (p. 25).

Gutiérrez (2023), sostiene que la capacitación y actualización del docente a través del impulso mediante talleres de sensibilización, conocimiento y mejoramiento de nuevas metodologías de enseñanza ayuda a que los líderes educativos se motiven y den otra visión de trabajo, reflejando un aprendizaje de calidad (pag.3).

Robinson, Lloyd y Rowe (2014), manifiestan que “la dimensión de liderazgo que está más fuertemente asociada con los resultados positivos de los estudiantes la promoción del desarrollo profesional del docente”; y por tanto esta responsabilidad radica en las autoridades académicas que deben garantizar las condiciones que permitan el mejoramiento continuo.

Capítulo 3: Hipótesis y Variables de Investigación

3.1 Hipótesis y/o Preguntas Directrices

Las hipótesis, son predicciones que el investigador sostiene acerca de las relaciones entre variables, constituyen estimaciones numéricas de valores poblacionales con base en datos obtenidos de muestras; por otro lado, las preguntas de investigación son los enunciados interrogativos o cuestiones que el investigador busca contestar (Creswell, 2003). La presente investigación tiene una metodología mixta o de triangulación de métodos, en el cual se emplean estrategias de indagación que involucran la obtención de datos de forma simultánea para una mejor comprensión de los problemas de investigación.

Desde la metodología cuantitativa el estudio tiene un alcance descriptivo en la cual no se intenta pronosticar un hecho, por lo tanto, no se formularon hipótesis de comprobación estadística. A continuación, se plantean las siguientes preguntas investigativas o directrices que fueron las que guiaron la investigación desde la perspectiva cualitativa.

Tabla N ° 1. Preguntas Directrices de la Investigación

OBJETIVOS	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN
1. Establecer un referente de las dimensiones de liderazgo docente que son requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje.	¿Cuáles son las dimensiones de liderazgo docente que deben estar presentes para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula?"
2. Detallar las dimensiones y acciones de liderazgo que realizan los docentes de optometría médica en el aula de clase	¿Qué acciones de liderazgo realizan los docentes de la carrera de optometría médica en el aula de clase? ¿Qué dimensiones de liderazgo se manifiestan en menor y mayor grado en el proceso de enseñanza aprendizaje que realizan los docentes?
3. Identificar los elementos de mejora en las dimensiones de liderazgo docente y la importancia en el aprendizaje de los estudiantes	¿Qué dimensiones y acciones de liderazgo docente deben ser mejoradas para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje? ¿Qué dimensiones de liderazgo docente contribuyen a mejorar el aprendizaje de los estudiantes?
4. Elaborar un programa de capacitación que mejore el liderazgo del profesor en el proceso enseñanza aprendizaje.	¿Es necesario el desarrollo de un programa de formación docente para mejorar el liderazgo del profesor?

Nota: Elaboración propia

3.2 Variables

Para Hernández et al (2010) “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 105). A partir del problema de investigación, objetivos y preguntas directrices se han definido las variables: liderazgo docente y proceso enseñanza aprendizaje. A continuación, se describe como serán operacionalizadas dichas variables.

Operacionalización de Variable

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Fuente	Instrumento
Liderazgo docente	Es la capacidad de un maestro, o profesional de la enseñanza, para influir en el comportamiento de una o más estudiantes o demás agentes educativos con un objetivo establecido de antemano. Maldonado (2011).	Acciones y técnicas de liderazgo que utiliza el docente en el proceso de enseñanza que realiza en el aula de clase.	Visión compartida Estimulación intelectual Consideración individualizada Influencia idealizada Desarrollo profesional docente	Establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje. Pensamiento crítico y desafío cognitivo Creatividad e innovación Retroalimentación y comunicación Ajuste de estrategias de enseñanza Interacción individualizada Carisma, confianza y respeto Comportamiento ejemplar del docente Estrategias de enseñanza - Conocimientos del área de estudio	Docentes Estudiantes Aula de Clase	Cuestionario a docentes. Cuestionario a estudiantes. Guía de observación a clase.

			Motivación Clima y manejo del aula	Uso de recursos didácticos Fomento del sentido de propósito y significado Lenguaje positivo y reconocimiento de logros Disciplina dentro del aula y ambiente positivo Manejo de conflictos		
Proceso enseñanza aprendizaje	El proceso de enseñanza, en estrecha relación con el proceso de aprendizaje, engloba las acciones que el docente lleva a cabo para crear contextos y oportunidades que permitan a los estudiantes adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Molina y García (2019)	Actividades de enseñanza que realizan los docentes al impartir las clases y que permiten la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes.	Relación docente - estudiante	Importancia del liderazgo docente en el aprendizaje	Docentes Estudiantes	Cuestionario a docentes. Cuestionario y grupo focal a estudiantes

Capítulo 4. Diseño Metodológico

En este capítulo se describe el proceso mediante el cual se llevó a cabo el estudio; se realiza primero una síntesis de los principales paradigmas investigativos los cuales orientan hacia el método científico más adecuado para llevar a cabo el proceso de investigación científica, para luego definir el enfoque y método utilizado en la presente investigación.

Posteriormente se procede a explicar las fases y momento en que se ejecuta el estudio, la selección de los informantes, se describen los métodos teóricos y empíricos usados, así como las técnicas para recolectar la información y el análisis de los datos.

4.1 Paradigmas y Enfoques de Investigación

Paradigmas de Investigación

Los paradigmas podemos definirlos como un conjunto de conocimientos, supuestos y teorías que juntas permiten entender la realidad. Desde el punto de vista investigativo los paradigmas proporcionan referentes teóricos y metodológicos que guían a los investigadores para lograr la explicación de ciertos fenómenos.

Álvaro y García (2008, citados en Miranda y Ortiz, 2020), precisa que los paradigmas se consolidan como modelos, creencias, métodos y procedimientos que permiten a los investigadores hacer ciencia, los cuales deben ser consensuados y aprobados por la comunidad científica. En este sentido la literatura nos habla de tres vertientes o corrientes filosóficas como son el paradigma positivista, interpretativo y el socio crítico; aunque actualmente se está hablando de un cuarto paradigma que es el ecológico o también llamado visión holística del mundo. A continuación, se abordan los tres paradigmas más utilizados por la comunidad científica:

1. Paradigma Positivista. Plantea la posibilidad de llegar a verdades absolutas en la medida en que se abordan los problemas y se establece una distancia significativa entre el investigador y el objeto de estudio (Miranda y Ortiz, 2020). Es por tanto objetivo ya que el investigador no se involucra ni da su punto de vista; sino que se limita a realizar una medición de los fenómenos observados. Parte de la generalización y establece el método hipotético-deductivo utilizando una metodología cuantitativa.

2. Paradigma Hermenéutico o Interpretativo. Toma como punto de partida la idea de la dificultad para comprender la realidad social desde las lógicas cuantitativas, razón por la que este paradigma se fundamenta en las subjetividades y da cabida a la comprensión del mundo desde la apropiación que de él hacen los individuos. Este paradigma se basa en interpretaciones de fenómenos a través de experiencias; de manera que la lógica interpretativa da cabida a dos corrientes filosóficas que fundamentan su método para acceder a los conocimientos: la hermenéutica y la fenomenología, de metodología cualitativa (Miranda y Ortiz, 2020).

3. Paradigma Socio crítico. El paradigma socio crítico se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter autor reflexivo; tiene como objetivo promover las transformaciones sociales dando respuestas a problemas específicos presentes en el seno de las comunidades, pero con la participación de sus miembros. Pretende relacionar la teoría con la práctica, incluyendo al investigador dentro del proceso de reflexión investigativa y tomando decisiones consensuados con todos los actores claves (Álvaro y García, 2008).

Enfoques de Investigación

En las investigaciones educativas podemos encontrar tradicionalmente dos enfoques metodológicos de investigación, el cuantitativo y el cualitativo. Por largo tiempo los

investigadores han debatido en establecer cuál de ellos es el mejor y cuál explica mejor los fenómenos a estudiar; sin embargo, en esta controversia cada uno tiene su utilidad práctica y su área de estudio.

El enfoque cuantitativo está relacionado con las Ciencias Exactas es por tanto objetivo y el cualitativo se aplica a las Ciencias Sociales; teniendo una apreciación subjetiva de la realidad. En esta dualidad surge un tercer enfoque que es el mixto el cual se mezclan ambos enfoques con el objetivo de lograr una comprensión holística del fenómeno estudiado. A continuación, se describen las características más relevantes de los tres enfoques más utilizados por los investigadores:

1. Enfoque Cuantitativo. El enfoque cuantitativo es hipotético deductivo y objetivo, refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos; es por tanto secuencial y probatorio, cada etapa sigue un orden riguroso que parte de una idea o problema de estudio delimitado, de la cual se derivan las preguntas y objetivos de la investigación. En los análisis cuantitativos los fenómenos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales donde se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento en una población y probar teorías (Hernández et al, 2014).

De acuerdo con el alcance de la investigación, Hernández et al, (2014) menciona que estas pueden ser: exploratorias, descriptivas, correlacional y explicativas.

2. Enfoque Cualitativo. El enfoque cualitativo se caracteriza por ser inductivo y subjetivo, es llamado también interpretativo ya que parte de la reflexión y pretende interpretar los fenómenos a través de la percepción del investigador y de las experiencias de los participantes en el estudio; por tanto, la realidad puede ser cambiada, modificando su objeto

de interés a partir de la recolección y observación de los datos. En los estudios cualitativos las hipótesis se generan y se perfeccionan durante el proceso de investigación, y no tienen comprobación. Para el análisis de los datos no se utiliza la estadística; sino que se generan categorías para hacer un análisis por temas y patrones (Hernández et al, 2014).

El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Por tanto, a partir de la exploración de los datos se pueden generar nuevas perspectivas teóricas. Los estudios cualitativos se clasifican según su diseño en: Teoría fundamentada, diseños etnográficos, narrativos, fenomenológico, diseño investigación acción y estudios de casos cualitativos.

3. Enfoque Mixto. Dada la naturaleza compleja de diversos fenómenos, se ha optado por utilizar combinaciones de métodos tanto cuantitativos como cualitativos de investigación; constituyendo los estudios mixtos; los cuales permiten capturar las realidades objetivas y subjetivas de ambos métodos. Hernández et al (2014), argumentan que la utilización de métodos mixtos llamados también multimétodo, permiten la triangulación de la información incrementando la validez interna y externa de los estudios, son utilizados para contrarrestar las debilidades y fortalecer las potencialidades de uno de los dos enfoques, explicar fenómenos complejos y reducir las incertidumbres provocadas por la aplicación de un único método y finalmente lograr una visión holística del problema a investigar mediante la complementación de la información mediante ambos métodos.

Los enfoques de investigación mixta se clasifican de acuerdo con la secuencia o tiempos de los métodos en: Concurrentes, secuenciales, de transformación e integración (Hernández et al 2014). A continuación, se explican las características de cada uno.

Diseño Secuencial Exploratorio (DEXPLOS). Se caracteriza por una fase inicial de obtención y análisis de datos cualitativos seguida de otra fase donde se recaban y analizan datos cuantitativos. Luego, se integran los hallazgos de estas dos fases durante la fase de interpretación.

Diseño Secuencial Explicativo (DEXPLIS). Se caracteriza por la obtención y análisis de datos cuantitativos seguida por la obtención y análisis de datos cualitativos. El propósito del diseño secuencial explicativo es utilizar los resultados cualitativos para apoyar la explicación e interpretación de los hallazgos de un estudio cuantitativo preliminar.

Diseño Secuencial Transformativo (DITRAS). Este modelo incluye dos etapas de recolección de datos, la primera fase puede ser la cualitativa o cuantitativa u otorgarles la misma prioridad, los resultados de ambas etapas son integrados durante la interpretación; lo que caracteriza este modelo es que tiene una perspectiva teórica amplia que guía el estudio.

Diseño de Triangulación Concurrente (DITRIAC). Es uno de los más utilizados cuando se quiere confirmar resultados, corroborar hallazgos en un mismo estudio, para compensar las debilidades de un método y reforzar las fortalezas del otro; además de permitir la validación cruzada entre los datos cualitativos y cuantitativos.

En este modelo se recolectan los datos cualitativos y cuantitativos de manera simultánea en una sola fase de investigación, la prioridad por ambos métodos es igual; durante la interpretación y discusión se terminan de explicar las dos clases de datos, efectuando comparaciones entre los mismos. De manera que se incluyen los resultados estadísticos de cada variable seguidos por categorías de los datos cualitativos utilizando la teoría fundamentada para apoyar a los descubrimientos realizados.

Diseño Anidado o Incrustado Concurrente de Modelo Dominante (DIAC).

Recolecta datos cuantitativos y cualitativos de manera simultánea. Su diferencia con el diseño anterior es que en este uno de los dos métodos predomina y por tanto domina la investigación, mientras el con menor prioridad es anidado incrustado dentro del que se considera central.

Diseño Anidado Concurrente de Varios Niveles (DIACNIV). Se caracteriza por la recolección de datos cuantitativos y cualitativos en diferentes niveles, pero los análisis pueden variar en cada uno de estos.

Diseño Transformativo Concurrente (DISTRAC). En este modelo se recolectan datos cuantitativos y cualitativos en un mismo momento. La recolección y el análisis son guiados por una teoría, ideología o incluso por un diseño cuantitativo o cualitativo, de manera que su finalidad es hacer converger la información cualitativa y cuantitativa; ya sea anidándola o conectándola.

4.2 Tipo de Diseño Asumido en la Investigación

Una vez revisados los paradigmas y enfoques de investigación, para dar respuesta a los objetivos y preguntas directrices planteadas, la presente investigación asume el paradigma socio crítico, el cual se basa en una comprensión dialéctica de la realidad y en la idea de producir un cuestionamiento a la validez de las leyes mediante procesos de autorreflexión. Tiene por intención el cambio social, y es donde es posible establecer combinaciones y complementaciones dialécticas provenientes tanto de fuentes cuantitativas como cualitativas.

A través del paradigma socio crítico se pretende abordar el problema de investigación desde una ciencia social que no sea ni puramente empírica ni solo interpretativa; más bien utilizando una combinación de metodologías cuantitativas y cualitativas con la cual se pretende lograr una comprensión holística y profunda del proceso investigativo, que permita

comprender como el liderazgo que ejerce el docente pueden favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje.

El enfoque metodológico utilizado en la investigación parte del diseño mixto o multimétodo, a través del diseño de triangulación concurrente o modelo DITRIAC; en donde los datos se obtienen en una sola fase a través de la implementación simultánea de ambas metodologías cualitativa y cuantitativa con igualdad de prioridades entre los dos métodos. En este enfoque los datos tanto CUANTI como CUALI se reúnen al mismo tiempo en el proyecto, se analizan ambos tipos de datos para finalmente realizar una comparación y convergencia de los datos.

La justificación de este método radica en lograr una triangulación o incremento de la validez mediante la confirmación o correspondencia entre ambos datos, así como corroborar o contrastar los hallazgos. Además, permite una visión más comprensiva y holística sobre el liderazgo que ejercen los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje, al poder conocer a profundidad las opiniones y perspectivas de los informantes claves en el estudio desde ambas perspectivas.

Perspectiva Cuantitativa

De acuerdo con las características del presente estudio y según el alcance temporal de la investigación; es de tipo transversal ya que es realizada en un momento de tiempo determinado. En cuanto a la profundidad y finalidad, se trata de un estudio descriptivo (ya que este tipo de estudio busca describir fenómenos, situaciones o contextos, útiles para mostrar las dimensiones del objeto estudiado; en este sentido en la presente investigación se hace una descripción de las dimensiones de liderazgo docente presentes en el proceso de

Enseñanza Aprendizaje) y exploratorio (los cuales sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pag.90).

Perspectiva Cualitativa

Desde el enfoque cualitativo se utilizó el método DELPHI para la obtención de la información; el cual es una técnica de consenso, que se ocupan esencialmente de obtener estimaciones estadísticas a partir de aproximaciones cualitativas. De acuerdo con Sandín (2003), aunque no siguen un diseño estricto en cuanto a la selección de los participantes ni en cuanto al tamaño de la muestra emplean cuestionarios para recolectar la información y aplican técnicas cuantitativas mediante medidas estadísticas agregadas para obtener los resultados, con la finalidad de obtener un consenso de los expertos en el tema, en vez de dejar la decisión aún solo profesional.

4.3 Fases de la Investigación

De acuerdo con el diseño metodológico de enfoque mixto, la investigación se realizó en dos fases definidas claramente siguiendo los objetivos propuestos.

Tabla N ° 2. Fases de investigación de acuerdo con objetivos

Fases	Objetivo	Metodología	Técnica e instrumentos	Producto
FASE I: Para la elaboración de la primera fase, al no contar con un modelo referente que permita analizar las dimensiones de liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje; se hace necesario la elaboración participativa de un modelo de las dimensiones de liderazgo docente en el proceso EA.	Establecer un referente de las dimensiones de liderazgo docente que son requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje.	La metodología utilizada en esta primera fase es cualitativa, donde se realizó un análisis de la literatura y la valoración y opinión de expertos a través de la técnica DELPHI para llegar a un consenso de las dimensiones de liderazgo docente requeridas en proceso enseñanza aprendizaje.	Se utilizó la técnica DELPHI y se aplicaron como instrumento el cuestionario a los docentes expertos.	Un modelo de análisis de las dimensiones de liderazgo docente requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje.

Fases	Objetivo	Metodología	Técnica e instrumentos	Producto
FASE II: Aplicación de un instrumento de evaluación (cuestionario), que permite detallar las dimensiones y acciones de liderazgo presentes en la carrera de optometría; a partir del modelo propuesto.	Detallar las dimensiones y acciones de liderazgo que realizan los docentes de optometría médica en el aula de clase	Cuantitativa, descriptiva	La técnica es la encuesta y observación no participante al aula de clase. Como instrumento se utilizó el cuestionario, dirigidos a docentes y estudiantes, así como lista de cotejo.	Dimensiones de liderazgo presentes en los docentes de Optometría medica
FASE III: Posterior a la implementación de los instrumentos, se procede al análisis para determinar los elementos de mejora y su importancia en el aprendizaje.	Identificar los elementos de mejora en las dimensiones de liderazgo docente y la importancia en el aprendizaje de los estudiantes	Cualitativa, descriptiva, de comparación de resultados. Triangulación de fuente	Entrevista a grupo focal estudiantes y docentes	Dimensiones de liderazgo docente que deben ser mejoradas y su importancia en el aprendizaje.
FASE IV: Propuesta de un programa de capacitación en liderazgo docente a partir de la identificación de los elementos de mejora	Diseñar una propuesta que mejore el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje a través de un programa de formación docente.	Cualitativa	Comparación de resultados	Programa de capacitación en liderazgo docente

Nota: Elaboración propia

4.4 El Escenario de la Investigación

La presente investigación tiene como escenario la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua), en el Recinto Universitario Rubén Darío el cual está ubicado de la Rotonda Universitaria 1 km al Sur, Villa Fontana, Managua, Nicaragua. Dentro del recinto se encuentra la Facultad de Ciencias Médicas que cuenta con la carrera de optometría médica, donde se realizó la investigación

La carrera de Optometría Médica abrió su oferta académica hace 13 años, ubicada en el pabellón 64 planta baja y en el ala este del recinto universitario Rubén Darío, a un costado de la Facultad de Ciencias Médicas. En el pabellón se encuentran las aulas de clases, así como los laboratorios y clínicas donde los estudiantes realizan sus prácticas. La parte oeste mide aproximadamente 171 mts donde se encuentran 2 laboratorios y 3 clínicas. Contiguo a las clínicas se encuentra la coordinación de la carrera, así como el despacho de profesores.

Infraestructura y Planta Docente

Al final del pabellón se encuentran 3 aulas que son propias de la carrera donde se imparten las clases teóricas. Siendo un total de aproximadamente 343 m² lo que comprende el espacio físico de la carrera de Optometría Médica.

Los laboratorios y clínicas están equipados con todos los aparatos e instrumentos necesarios para realizar las clases prácticas que se realizan en las áreas básicas y que son fundamentales ya que forjan las habilidades prácticas que serán útiles en el desarrollo de su profesión.

La planta docente con que cuenta la carrera de Optometría Médica consta de 5 profesores, de tiempo completo y 2 profesores horarios que imparten las asignaturas propias de la especialidad; además se cuenta con el apoyo de docentes del área de medicina que

imparten asignaturas generales como anatomía, psicología, salud pública y administración en servicios de salud.

Entre los docentes de tiempo completo dos de ellos tienen más de 5 años de experiencia docente, en cambio los otros tres tienen apenas 1 año de experiencia docente. La mayoría son jóvenes que fueron estudiantes que se graduaron de la propia carrera y que se incorporaron como docentes ante la necesidad de atender las demandas de la carrera; su acercamiento a la docencia inició con la participación que tuvieron como alumnos ayudantes. Los profesores horarios son estudiantes que acaban de salir de la carrera de optometría médica, no han tenido experiencia académica y a nivel profesional trabajan en ópticas privadas.

Los docentes que forman parte del estudio tienen el grado de Licenciatura en Optometría Médica y 2 de ellos cuentan también con título de Maestría, los cuales imparten clases a los estudiantes de primero a quinto año en asignaturas que se dividen en básicas de primero a tercer año, donde adquieren los conocimientos esenciales que le permitirán el desarrollo de su profesión y las áreas profesionalizantes en cuarto y quinto año, donde los estudiantes realizan sus prácticas profesionales en áreas externas a la universidad.

4.5 Selección de los Participantes de la Investigación

De acuerdo con las fases establecidas en la investigación, la primera fase corresponde a la elaboración participativa de un modelo de las dimensiones de liderazgo docente en el proceso EA, para lo cual se utiliza el Método Delphi, por la naturaleza cualitativa la selección de los participantes se realizó con un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirma que las muestras no probabilísticas o dirigidas son aquellas orientadas a seleccionar casos que le interesan al investigador y que

pueden aportar gran riqueza para la recolección y análisis de los datos; más que por un criterio estadístico.

De manera que para la selección del grupo de expertos en el Método Delphi se utilizó este muestreo por conveniencia, donde se tomaron en cuenta para su selección ciertos criterios que se detallan a continuación.

Criterios de Inclusión para el Grupo Delphi:

- Académicos con más de 10 años de experiencia en docencia y con grado de Doctor.
- Académicos que pertenezcan a cualquiera de las tres áreas: Pedagogía, Investigación, Área de gestión con experiencia en liderazgo.
- Académicos que estén dispuestos a participar en el estudio, aportando ideas y comprometidos con la actividad.

Criterios de Exclusión para el Grupo Delphi:

- Académicos que no aporten ideas novedosas y no estén comprometidos con la investigación.
- Académicos que demoren en entregar el primer cuestionario mayor de 15 días.

Para determinar la cantidad de participantes en el Método Delphi no existe un consenso en la literatura sobre el número óptimo de expertos, Pawlowski y Okoli, (2004) citado por García y Lena (2018), proponen un tamaño de panel comprendido entre 10 y 18 expertos provenientes de diferentes grupos de interés. Por su parte, Landeta, (1999), citado por Reguant y Torrado (2016), manifiestan que para escoger los participantes que conformaran el grupo experto en el método Delphi se sugieren un mínimo de 7 expertos y un máximo de 30; en ellos además de la relación entre el tamaño y el rendimiento del grupo, deben tomarse en cuenta la relación costo beneficio como elemento de viabilidad.

En este sentido el grupo de expertos se constituyó atendiendo a la complejidad del problema a tratar, buscando la participación de individuos de ámbitos heterogéneos, quedando el panel conformado por un total de 10 académicos con experiencia en 3 áreas principales que dan un aporte valioso a la investigación como es el área de pedagogía, investigación y gestión en liderazgo. A continuación, se detalla como quedo conformado el grupo experto.

Tabla N ° 3. Descripción de participantes en grupo Delphi

Cant.	Área de estudio	Perfil de experto
3	Pedagogía	3 docentes con Doctorado en Educación
2	Investigación	1 docente “Ex -Coordinador de investigación, extensión e innovación” 1 docente Externo “Coordinador de Maestrías y Diplomados en temas de salud”.
5	Gestión en liderazgo	2 docentes externos: Rectores de dos universidades privadas 2 docentes directores de departamento 1 experto internacional en Liderazgo con “Doctorado en Educación”
Total		10 expertos

Nota: Elaboración propia.

Para conseguir la participación de los expertos se realizó una invitación vía online y en otros de manera presencial, donde se exponía la investigación y la importancia de su colaboración en el proyecto. Todos los expertos consultados en ese primer momento accedieron a participar en la consulta; sin embargo, tres de ellos salieron del estudio debido a los criterios de exclusión expuestos anteriormente y fueron reemplazados por otros tres expertos.

Producto de la consulta a expertos se establecieron las dimensiones y acciones de liderazgo que forman parte del modelo propuesto para el análisis del liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje, con su respectivo instrumento de evaluación, que es un

cuestionario dirigido a docentes y estudiantes con el propósito de detallar las acciones de liderazgo que realizan los docentes de la carrera de optometría médica. Esta segunda fase es cuantitativa por lo que se determinó la población y muestra para docentes y estudiantes.

Población

La población está compuesta por todos los estudiantes de primero a tercer año, matriculado en el II semestre del 2024, que son en su totalidad 92 estudiantes y los 7 docentes que integran la carrera de Optometría Médica.

Muestra

a. Descripción de la Muestra de Docentes. Para el estudio se seleccionaron a los siete docentes que son los que conforman la planta docente de la carrera de optometría médica, y que imparten asignaturas propias del perfil profesional en las áreas básicas que corresponde al primer, segundo y tercer año de la carrera de optometría médica.

La selección de la muestra de docentes se realizó a criterio del investigador considerando los docentes que forman parte de la carrera de optometría médica y que imparten asignaturas en las áreas básicas de primero a tercer año.

Criterios de inclusión de los informantes:

- Docentes de la carrera de optometría médica que imparten las siguientes asignaturas que corresponden a las áreas básicas de primero a tercer año: Optometría I, óptica fisiológica, integrador 2, integrador 4, optometría 2, optometría 3, integrador 6, optometría clínica 2, visión binocular y semiología ocular.
- Docentes activos que imparten clases en la carrera de Optometría Médica.

Criterios de exclusión de los informantes:

- Docentes que participan en las prácticas de profesionalización que se llevan a cabo en las clínicas que están fuera de la universidad.

Tabla N° 4. Descripción de los docentes que participan en el estudio.

Docentes	Especialidad	Tiempo de laborar en la institución	Tipo de contratación
Docente 01	Licenciado en Optometría médica	1 año	Tiempo completo
Docente 02	Licenciado en Optometría médica	1 año	Tiempo completo
Docente 03	Licenciado en Optometría médica	1 año	Tiempo completo
Docente 04	Licenciado en Optometría médica	1 año	Profesor Horario
Docente 05	Licenciado en Optometría médica	1 año	Profesor Horario
Docente 06	Licenciado en Optometría médica con Maestría	6 años	Tiempo completo
Docente 07	Licenciado en Optometría médica con Maestría	6 años	Tiempo completo

Nota: Elaboración propia.

b. Descripción de la Muestra de Estudiantes. Para calcular el tamaño de la muestra de los estudiantes se utilizó el muestreo probabilístico en dos etapas, que comprende el cálculo de la muestra total de la población y en un segundo momento el cálculo por estrato, para ello se utilizó el modelo matemático $n = \frac{NZ_a^2pq}{d^2(N-1)+Z_a^2pq}$ ecuación N° 1, que es el modelo que se aplica conociendo la población, para este caso se consideró la estimación del error del 5% y un 95 % en el nivel de confianza.

Sustituyendo los valores en la ecuación N° 1 se encontró los siguientes resultados

$$n = \frac{92(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(92) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

Donde n es 74.2. De manera que la muestra de estudiantes queda en estudiantes 74.

Z : Nivel de confianza

N : Tamaño de la población

p : Probabilidad de éxito, o proporción esperada

q : Probabilidad de fracaso

d : Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

Para encontrar la muestra de cada estrato se aplicó la ecuación $n_i = \frac{N_i}{N} n_l$ ecuación

Nº 2, Dónde:

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

N_i: Tamaño de cada estrato

n_i: Sub muestra de cada estrato

Sustituyendo los valores en la ecuación Nº 2, se obtuvieron los siguientes datos que se muestra en la tabla Nº 5.

Tabla Nº 5. Población y Muestra de Estudiantes de la carrera Optometría Médica.

ESTUDIANTES	POBLACIÓN	MUESTRA
Primer año	40	32
Segundo año	29	23
Tercero año	23	19
Total	92	74

De acuerdo con Hernández y Baptista (2014), en el diseño cuantitativo las muestras probabilísticas permiten que los resultados encontrados se generalicen o extrapolen a la población, garantizando que todos los elementos de la población tengan la misma oportunidad de ser escogidos, esto se logra mediante la selección aleatoria de la muestra.

(pag.175)

En este sentido para garantizar la aleatoriedad en la selección de la muestra se escogió a los estudiantes de primer, segundo y tercer año utilizando el procedimiento de tómbola, el cual consiste en numerar todos los integrantes de la población de cada año mediante listado de asistencia que utiliza el docente. Se forman papeletas que se incluyen en una bolsa y posteriormente se sacan el número de estudiantes que indica la muestra según cada año de la carrera. A continuación, se presenta un resumen de los participantes del estudio

Tabla N° 6. Participantes en el Estudio.

N°	INFORMANTES	POBLACIÓN	MUESTRA
01	Estudiantes	92	74
02	Docentes	07	07
Total de participantes		99	81

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recogida de Información

El presente estudio está basado en un enfoque mixto, para la recolección la información se diseñaron instrumentos cuantitativos y cualitativos, a los cuales se aplicó el método de triangulación concurrente, DITRAC; en donde la triangulación metodológica y de fuentes permite minimizar la varianza de error y ayuda a superar las limitaciones de las propuestas de método único, facilitando el abordaje de la realidad desde distintos enfoques. Desde la metodología cualitativa se aplicó el Método Delphi a expertos y grupo focal a estudiantes; y bajo en enfoque cuantitativo se realizó un cuestionario a docentes y estudiantes de la carrera de optometría médica y observación abierta no participante a los docentes de la carrera de optometría médica. A continuación, se procede a describir las técnicas cualitativas y cuantitativas que se aplicaron en el estudio.

4.6.1 Técnicas e Instrumentos Cualitativos

De acuerdo con la I fase de la investigación, se inicia con una consulta a expertos a través del método Delphi con la finalidad de establecer las dimensiones y acciones de liderazgo requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje.

Método Delphi. Es una técnica cualitativa ampliamente utilizada en la investigación científica para la resolución de diferentes problemáticas mediante la consulta a un grupo de expertos. Tiene su origen en la década de los 50 como un estudio iniciado por la RAND Corporation de Santa Mónica y liderado por Norman Dalkney y Olaf Helmer, en donde se obtuvo información mediante el consenso grupal de siete expertos acerca de un tema político-militar. Después de su creación, el Delphi se ha convertido en un método estructurado y efectivo en la recogida de información de un grupo ante la resolución de una problemática concreta; por lo que ha sido muy utilizada en diversas áreas como salud, administración, y educación. (García Lena, 2018). Por su parte Reguant y Torrado (2016), lo definen como:

Es una técnica de obtención de información, basada en la consulta a expertos de un área, con el fin de obtener la opinión de consenso más fiable del grupo consultado. Estos expertos son sometidos individualmente a una serie de cuestionarios en profundidad que se intercalan con retroalimentación de lo expresado por el grupo y que, partiendo de una exploración abierta, tras las sucesivas devoluciones, producen una opinión que representa al grupo. (pag.88)

De acuerdo con Carreño Jaimes y Marisol (2009), esta técnica se basa en el principio de la inteligencia colectiva, que trata de lograr un consenso de opiniones expresadas de forma individual por un grupo de personas seleccionadas cuidadosamente como expertos calificados en torno al tema, por medio de la interacción sucesiva de un cuestionario

retroalimentado de los resultados promedio de la ronda anterior, con la aplicación de cálculos estadísticos.

La finalidad de la aplicación de este método es obtener información de manera consensuada y representativa de un grupo de individuos expertos en la temática a desarrollar, siendo útil su aplicación en temas complejos donde se necesita la valoración de un colectivo, en vez de tomar una decisión de manera individual, o cuando no se dispone de información suficiente en la literatura para la toma de decisiones y se requiere ampliar los conocimientos en base a la experiencia de los expertos.

Para la presente investigación se elige la metodología Delphi ya que no se cuenta con suficientes referentes en la literatura que permita analizar el liderazgo del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se consideró adecuada esta técnica porque ante la falta de información sobre el tema es apropiado utilizar el juicio experto para llegar a un consenso de opiniones, evitando los sesgos y limitaciones de un solo individuo, permitiendo con esta técnica aumentar la fiabilidad y validación de la información.

Para la aplicación del método Delphi, tras tener definido el propósito claro, se procede a definir las variables y dimensiones que serán abordadas previa revisión de la literatura científica, elaborando de esta manera el cuestionario que es el instrumento que permite llevar a cabo la consulta a expertos, el número de veces necesarios hasta llegar al consenso.

Tras la aplicación de las diferentes rondas, las respuestas de los panelistas son analizadas cualitativamente y cuantitativamente, habitualmente de forma estadística a través del tratamiento de medianas y los consecuentes intervalos de confianza; para finalmente llegar a los resultados que incluye la valoración global producto del consenso de todo el grupo de expertos.

Entre las principales características que se atribuyen al método Delphi se mencionan las siguientes (Reguant & Torrado, 2016):

- **Proceso Iterativo.** Los participantes expresan su opinión en múltiples ocasiones. Entre cada consulta, tienen la oportunidad de reflexionar tanto sobre sus propias ideas como sobre las aportadas por los demás expertos. Para las consultas, se emplea un cuestionario altamente formal y estructurado.
- **Anonimato de las respuestas.** Una diferencia clave con otras técnicas de consulta grupal es que las respuestas se mantienen anónimas. Los expertos pueden conocerse, pero no se identifica quién expresó cada opinión. Esto elimina posibles sesgos asociados al prestigio o liderazgo de algún integrante, asegurando que las opiniones se fundamenten solo en las ideas planteadas en la consulta.
- **Feedback controlado.** El grupo de investigación examina las respuestas recibidas y prepara la siguiente consulta, enfocándose en los objetivos del estudio. Se garantiza que todas las opiniones de los expertos sean consideradas. Se resaltan aportes clave, acuerdos entre respuestas, desacuerdos y cualquier dato relevante. La retroalimentación de cada ronda puede incluir fragmentos seleccionados de las respuestas.
- **Respuesta estadística del grupo.** Generalmente, se solicita al grupo de expertos que proporcionen estimaciones, y aunque en ocasiones no se pide en la primera ronda, en las rondas posteriores se procesa la información utilizando frecuencias, medidas de tendencia central y valores de dispersión de las respuestas individuales. Además, la retroalimentación de cada ronda se presenta en forma de datos estadísticos.

El método Delphi puede presentar múltiples variaciones, pero en términos generales se distinguen dos tipos principales. El método convencional implica la distribución de un cuestionario a un grupo de expertos, quienes responden en diferentes momentos, lo que puede resultar en demoras en la recopilación de respuestas, aquí los cuestionarios pueden ser aplicados en papel y lápiz o, en su defecto, medios electrónicos para sustituir a los primeros, pero conservando las mismas características. Por el contrario, el método Delphi en tiempo real utiliza tecnología de red para permitir que los especialistas completen el cuestionario simultáneamente mediante una comunicación sincrónica y de manera anónima, facilitando así un análisis más ágil de la información.

En la presente investigación, se aplicó el método Delphi siguiendo las siguientes etapas que se describen a continuación (Collado 2021; Reguant & Torrado, 2016; García y Lena, 2018):

Etapas 1. Identificación del Problema de Investigación. Como en toda investigación es importante tener claro el problema que se va a investigar, a partir de este se formulan los objetivos de investigación que orientan las acciones a seguir, las fases de la investigación, así como las variables y dimensiones que necesitan ser exploradas y estudiadas en busca de información.

Etapas 2. Selección del Panel de Expertos. De acuerdo con García y Lena (2018), la selección de los expertos debe realizarse de forma cuidadosa ya que la calidad de la investigación depende de la correcta selección de los expertos, para lo cual estos deben ser escogidos de forma heterogénea para garantizar que sus opiniones serán relevantes y pertinentes. Teniendo en cuenta que los expertos son aquellas personas que tienen conocimiento y experiencia sobre el tema de estudio, se procede a buscar expertos nacionales e internacionales que tengan experiencia

académica en tres áreas específicas como son pedagogía, investigación y gestión vs liderazgo.

Para la selección es importante tomar en cuenta ciertas condiciones que se deben cumplir como; la voluntad de participar, el compromiso con la actividad, la disponibilidad de tiempo y la capacidad de comunicación. (Reguant y Torrado, 2016). De modo que para lograr un grupo constituido por personas con estas particularidades pueden elaborarse protocolos de selección. En este sentido para la presente investigación se elaboraron criterios de inclusión y exclusión para dicha selección, quedando conformado un panel de 10 expertos.

El proceso de selección de los expertos para el presente estudio ya fue descrito en el acápite correspondiente a la selección de los sujetos (muestreo).

Etapas 3. Ejecución de las rondas de consulta. La realización de la consulta al grupo experto se realizó a través de cuestionarios diseñado para tal fin, los cuales fueron enviados a los expertos vía online y de manera presencial en otros casos. Es necesario definir el número de rondas que se tiene previsto durar en el estudio para evitar que se llegue a un «falso consenso» por agotamiento de los expertos. Aunque no existe unanimidad entre los científicos, la mayoría de los estudios Delphi realizan entre dos y tres rondas. (Collado, 2021). En la presente investigación se realizaron un total de dos rondas de consultas. A continuación, se describe el proceso de consulta realizado en esta investigación:

➤ **Primera Circulación.**

A los expertos académicos, se les realiza una solicitud formal de invitación para participar en el proceso, donde se les manda una síntesis de la investigación y el primer cuestionario; explicando la metodología Delphi a utilizar y las instrucciones de trabajo. Producto de la revisión exhaustiva de la literatura y así como las teorías asumidas en la investigación, se

diseña el primer cuestionario en el cual se proponen siete dimensiones de liderazgo docente junto con los ítems u acciones de liderazgo agrupándolos por dimensión.

Para su elaboración se utilizaron preguntas abiertas donde los expertos podían agregar otras dimensiones que consideren pertinentes en el proceso de enseñanza aprendizaje; así como también otras acciones de liderazgo que consideraran necesarias. Se incluyeron también preguntas cerradas donde se les mostraban los ítems de cada dimensión y debían opinar si se dejaba, modificaba, eliminaba y un espacio para emitir observaciones.

El objetivo de este primer cuestionario fue obtener información sobre las dimensiones y acciones que forman parte del proceso enseñanza aprendizaje. Las características de esta primera circulación fueron:

- El cuestionario quedo conformado por 7 dimensiones y 73 ítems o acciones de liderazgo distribuidas en cada dimensión
- Para las preguntas cerradas se presentó la siguiente escala de valoración:
- DEJAR/ MODIFICAR / AGREGAR / OBSERVACIONES
- Se dejaron preguntas abiertas para plantear sugerencias en cuanto a dimensiones y acciones de liderazgo
- El tiempo en que los expertos devolvieron el cuestionario fue de 7 a 10 días aprox.

➤ **Segunda Circulación.**

El objetivo de este segundo cuestionario fue valorar que los ítems fuesen considerados verdaderamente importantes y pertinentes para cada dimensión; de manera que una vez devuelto el primer cuestionario por los expertos, se procede a analizar los datos cualitativamente y producto del consenso se modificaron los ítems del primer cuestionario, para proceder a elaborar el segundo cuestionario, el cual fue enviado a los expertos junto con su debida retroalimentación de las opiniones generadas por la mayoría.

El segundo cuestionario quedo conformado por siete dimensiones de liderazgo junto con los ítems que corresponden a las acciones de liderazgo por cada dimensión, y una escala de apreciación de 1 a 4, donde los expertos académicos debían opinar sobre la importancia y relevancia de cada ítem. En el diseño de este se incluyeron preguntas cerradas únicamente. Reguant y Torrado, (2016), nos dice que a medida que avanza el proceso de consulta tienden a aumentar las preguntas cerradas escalares y de ordenamiento que exhiban el nivel de acuerdo/desacuerdo de los expertos, de modo que permitan disminuir la dispersión de las opiniones, así como el análisis cuantitativo de estas. La finalidad de esta segunda ronda fue consolidar el pensamiento del grupo. Las características de esta segunda circulación fueron:

- El cuestionario quedo conformado por 7 dimensiones y 63 ítems o acciones de liderazgo distribuidas en cada dimensión
- Para las preguntas cerradas se presentó la siguiente escala de valoración:
- NADA IMPORTANTE / POCO IMPORTANTE/ MEDIANAMENTE IMPORTANTE/ MUY IMPORTANTE
- El tiempo en que los expertos devolvieron el cuestionario fue de 12 días aprox.

Una vez retornado el segundo cuestionario, de acuerdo con el grado de importancia otorgado a cada ítem por parte de los expertos se calculó la media y desviación estándar para identificar los ítems que son verdaderamente pertinentes para cada dimensión, y llegar al consenso en torno a las acciones de liderazgo docente. De esta manera quedó finalizado el instrumento final que se utilizó para determinar las acciones de liderazgo que realizan los docentes de la carrera de optometría médica en el aula de clase.

Etapas 4. Análisis de los datos y resultados. Se da por concluida la consulta cuando se ha logrado un consenso entre las opiniones de todos los expertos, por lo general tres rondas es suficiente para lograr la estabilidad de las respuestas después de esa cantidad de rondas,

las nuevas consultan tendían a mostrar muy pocos cambios; en el caso del presente estudio el consenso se obtuvo en dos rondas de consulta.

Para llegar al consenso se establecieron como criterios de estabilidad; el porcentaje de las respuestas en la escala de valoración deben estar aglutinadas en más del 80%; también se utilizaron los estadísticos como la media y desviación típica; lo cual permite obtener una visión global de los resultados alcanzados en cada una de las preguntas.

Grupo Focal. La técnica de los grupos focales es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación (Monje, 2011, p. 152).

El objetivo es realizar la interacción entre los individuos para obtener respuestas consensuadas entre todos los miembros sobre los tópicos de interés, y de esta manera construir grupalmente los significados. Se recomienda que los grupos de discusión sean de seis a ocho personas por grupo, las preguntas deben ser abiertas para extraer las opiniones y puntos de vista de los participantes, intentando obtener una visión y una narrativa colectiva (Creswell, 2003).

En el caso de la presente investigación se escogió un grupo focal constituidos por 6 estudiantes de primero, segundo y tercer año de la carrera de optometría médica; estos fueron escogidos por conveniencia, en colaboración con los docentes, se escogieron aquellos estudiantes que participan más en clases con el objetivo de que pudieran sociabilizar las preguntas del cuestionario preelaborado para tal fin.

El objetivo del grupo focal fue trabajar en consenso la importancia del liderazgo docente en el aprendizaje estudiantil y las dimensiones y acciones de liderazgo que aplican

los docentes en el aula de clase. Como el centro de atención en este tipo de técnica lo constituye la narrativa colectiva, se diseñó previamente un formato con los aspectos a debatir en el grupo, utilizándose preguntas abiertas que generan reflexión entre los estudiantes, para construir de manera colectiva el significado de las categorías y dimensiones propuestas en la investigación.

4.6.2 Técnicas e Instrumentos Cuantitativos

El Cuestionario. Como técnica de recogida de la información se utilizó la encuesta, que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado el cual contiene una serie de preguntas que pretenden medir las variables planteadas en la investigación (Hernández et al 2014). Por lo tanto, como instrumento de análisis se empleó el cuestionario, el cual una herramienta estructurada de investigación que permite recopilar datos sobre opiniones, actitudes y características de una población específica a través de una serie de preguntas previamente diseñadas. (Hernández-García, 2017).

Las preguntas del cuestionario pueden ser abiertas y cerradas. Las preguntas cerradas se caracterizan por presentar a los participantes las posibilidades de respuesta, pueden incluirse varias respuestas (de selección múltiple) o solamente dos en tal caso son llamadas dicotómicas; en cambio las preguntas abiertas no delimitan las alternativas de respuesta de los participantes y son útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o la que tenemos es insuficiente, sin embargo, son más difíciles de codificar y analizar, puesto que para su tabulación se requiere construir sistemas de clasificación o categorías.

De acuerdo con la forma de aplicación; los cuestionarios pueden ser auto administrado de manera presencial, por correo, en formato digital o por entrevista; siendo importante seleccionar el método más adecuado según el contexto, la disponibilidad de los participantes y el objetivo de la investigación. En el caso de ser auto administrado este se les entrega a los participantes quienes proceden a contestarlo sin ningún intermediario. Cuando los cuestionarios son realizados por medio de entrevista, implica que una persona especializada aplique el cuestionario a los participantes, haciendo las preguntas y anotando las respuestas (Hernández et al 2014).

Para la presente investigación se utilizó el método auto administrado, donde se les entrego el cuestionario a los informantes y en presencia del investigador se procedió al llenado de este.

Propósito del Cuestionario. El cuestionario se diseñó con el objetivo de obtener información en dos aspectos, primero sobre las acciones de liderazgo que utiliza el docente en el aula de clase y la importancia del liderazgo y sus dimensiones en el aprendizaje.

En este sentido el cuestionario pretende recolectar la opinión de los estudiantes y la percepción de los mismos docentes sobre las acciones de liderazgo; así como la opinión de ellos estudiantes sobre la contribución del liderazgo que ejercen sus docentes en su aprendizaje.

Se eligió el cuestionario como instrumento de recolección de datos porque permite obtener la opinión de estudiantes y docentes de manera concreta y objetiva. A diferencia de las técnicas cualitativas, que suelen implicar respuestas más amplias y detalladas, lo que puede generar dispersión en las respuestas, el cuestionario facilita respuestas directas y enfocadas. Este enfoque también permite la triangulación de la información de ambas

fuentes, lo que posibilita un análisis estadístico que discrimine entre las opiniones de cada grupo. Esto asegura una evaluación más clara y precisa de las percepciones sobre el liderazgo docente en el aula.

Construcción del Cuestionario. La elaboración del cuestionario se basó en los resultados obtenidos a través del Método Delphi. Su construcción inicia con la revisión bibliográfica donde se determinan las teorías que serán asumidas en la presente tesis; y de allí se trabajan las dimensiones e indicadores de cada una. Para consignar la información se realizó una matriz en la cual se detalló las variables a trabajar con las dimensiones de liderazgo, indicadores y acciones para cada dimensión; para finalmente redactar las preguntas con sus respectivos ítems. Producto de la consulta a expertos académicos que pertenecían al grupo Delphi quedo conformado el cuestionario con preguntas cerradas únicamente y con opciones de respuesta con escala tipo Likert.

Para la investigación se utilizó la escala Likert, porque permite obtener una medición cuantitativa precisa de las opiniones y percepciones de los estudiantes y docentes, facilitando la comparación y el análisis de los datos a través de un enfoque estructurado que minimiza la ambigüedad en las respuestas.

Es un método que consiste en un conjunto de afirmaciones o juicios a los que los participantes deben responder. Desarrollada por Rensis Likert en 1932, esta escala presenta a los sujetos del estudio varias declaraciones y les solicita que indiquen su grado de acuerdo o desacuerdo eligiendo entre cinco categorías. A cada categoría se le asigna un valor numérico, permitiendo al participante calcular una puntuación para cada afirmación. Al final, se suman estas puntuaciones para obtener un total en relación con todas las declaraciones presentadas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Estas escalas pueden variar en la cantidad de categorías que ofrecen a los encuestados. Las versiones más comunes incluyen escalas de 5 y 7 categorías, que permiten a los participantes expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con una afirmación. Además, existen escalas de 4 categorías, que eliminan la opción neutral, lo que obliga a los encuestados a tomar una postura más definida, ya sea de acuerdo o en desacuerdo. Este diseño puede ser eficaz para obtener respuestas más claras, aunque puede resultar incómodo para aquellos que prefieren una opción neutral. La selección del tipo de escala depende del objetivo del estudio y del contexto de la investigación. (Allen & Seaman, 2007)

En el contexto de la presente investigación, el cuestionario se codificó de tal forma que los participantes debían emitir su grado de acuerdo con las acciones de liderazgo ejercidas por el docente en el aula de clase; en una escala de Likert de 4 categorías que incluyen: Siempre / casi siempre/ A veces / Nunca.

Estructura del Cuestionario. El cuestionario en base a los objetivos y variables propuestas en la investigación se estructuró en 4 secciones o apartados:

Sección I: Corresponde a la información básica. En esta sección se presenta el tema y objetivos de la investigación, se garantiza el anonimato y se agradece por la colaboración.

Sección II: Se proporciona una breve explicación sobre cómo responder a cada ítem y el valor que se asigna según el nivel de acuerdo con la afirmación presentada.

Sección III: Corresponde a la valoración de las acciones de liderazgo que realiza el docente por cada dimensión, aquí se presentan los ítems u acciones que debe llenar el estudiante de acuerdo con su apreciación.

Sección IV: Presenta preguntas relacionadas con la percepción de los estudiantes sobre la importancia del liderazgo docente en el aula de clase y su influencia en el aprendizaje.

Aplicación del Cuestionario. De acuerdo con la metodología empleada, el cuestionario diseñado se aplicó a estudiantes y docentes de la carrera de optometría médica.

➤ **El cuestionario a docentes:** Tuvo como finalidad obtener información sobre las acciones de liderazgo que usan los docentes en el aula de clase, así como la percepción sobre las dimensiones de liderazgo más importantes en el aprendizaje de los estudiantes.

Los cuestionarios fueron aplicados de manera presencial, en donde primeramente se solicitó por escrito a cada profesor la autorización de un espacio de tiempo para la realización de la encuesta, explicando la importancia de su colaboración en la presente investigación; una vez agendado el día y la hora, se procedió a entregar el cuestionario.

➤ **El cuestionario a estudiantes:** Se presentó con el propósito de obtener información sobre las acciones de liderazgo de los docentes en el aula de clase y determinar la percepción de los estudiantes sobre la importancia del liderazgo del docente como medio para favorecer el aprendizaje.

Los cuestionarios fueron aplicados a estudiantes de primero, segundo y tercer año de la carrera de Optometría médica según la muestra seleccionada, de acuerdo con la asignatura que imparte cada docente.

Para la aplicación de las encuestas se solicitó a cada profesor la autorización de un espacio de tiempo al final de su clase para explicar a los estudiantes el objetivo de la encuesta. Para seleccionar a los elementos que iban a formar parte de esta muestra, con la asistencia del profesor se eligieron los estudiantes mediante tómbola al azar. El cuestionario se aplicó un solo momento a los estudiantes seleccionados, de forma auto administrado. Quienes

aceptaron participar recibieron su cuestionario y se procedió a explicar cada uno de los Ítems que contiene para que fuese llenado en un periodo de tiempo establecido.

Validez y Fiabilidad del Cuestionario. La validez se define como: “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández et al, 2014, p.200).

Para llevar a cabo la investigación, la primera fase es establecer un modelo que permita analizar el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje, de manera que a partir de la revisión bibliográfica y de la asunción de la teoría de liderazgo transformacional y el liderazgo centrado en el aprendizaje propuesta por Robinson, surge el modelo planteado en la investigación, que es un modelo de análisis del liderazgo docente en el proceso de enseñanza (MALIDE), el cual se construyó producto de la aplicación del método Delphi, que consistió en la consulta a un grupo de expertos académicos donde se diseñó también el instrumento que permite analizar las dimensiones y acciones de liderazgo docente en el aula de clase.

Descripción del Proceso de Validación. El método Delphi utilizado en la investigación permitió obtener una validación del cuestionario utilizado para analizar el liderazgo del docente, ya que la opinión consensuada de un grupo de expertos minimiza los sesgos producto de la valoración individual de un sujeto frente a un tema complejo en el cual no hay mucha evidencia en la literatura, como es el caso de la presente investigación.

Mediante el consenso de opiniones entre los expertos académicos en la primera consulta, se determinaron en primer lugar las dimensiones de liderazgo docente a ser incluidas en el estudio; este se obtuvo por medio del análisis estadístico, en donde se tomó

de referencia una media igual o superior a 3.5 como válida para dejar las dimensiones propuestas; y luego se realizaron ajustes a las acciones de liderazgo por cada dimensión.

A continuación, se detallan las dimensiones de liderazgo docente con sus medias obtenidas de la opinión de los expertos académicos, en donde se valoró la importancia de cada una en una escala de valoración de: Nada/Poco/Bastante/Mucho

Tabla 7. Valoración de la importancia de las dimensiones de liderazgo docente según expertos académicos

Dimensiones	Media	Desviación Estándar
Visión compartida	3.9000	.31623
Estimulación intelectual	4.0000	.00000
Consideración individualizada	3.7000	.48305
Influencia idealizada	3.5000	.52705
Motivación	3.9000	.31623
Ambiente ordenado y seguro de aprendizaje	3.6000	.69921
Desarrollo profesional docente	3.8000	.42164

Nota: Elaboración propia

De manera que las siete dimensiones propuestas se dejaron ya que todas obtuvieron una media de 3.5 en adelante; sin embargo, en base a la consulta de expertos surgen otras dimensiones de liderazgo que se deciden agregarlas como acciones de liderazgo incorporándolas en las dimensiones ya propuestas para evitar duplicar aspectos de liderazgo que ya están parcialmente cubiertos.

Las dimensiones propuestas por algunos expertos fueron: Interculturalidad, dimensión formativa, afectiva, tolerancia psicológica, capacidades autodidactas para su formación integral y motivar la investigación.

En este sentido, la dimensión formativa ya está propuesta como desarrollo profesional docente. La tolerancia psicológica y dimensión afectiva, no se añaden como dimensiones independientes; sino que se agrega como un indicador (afectividad), dentro de la dimensión de influencia idealizada. Este indicador pretende medir como el docente, a través de su empatía, apoyo emocional y relación cercana con los estudiantes, genera esa influencia positiva.

La Interculturalidad; se agrega como acciones de liderazgo dentro de la dimensión ambiente ordenado y seguro de aprendizaje, la cual a su vez por sugerencia de los expertos se cambió a “Clima y manejo del aula”.

Las otras dimensiones propuestas se incorporaron como acciones de liderazgo docente dentro de la dimensión desarrollo profesional docente.

En conclusión, se modificaron 11 acciones de liderazgo, se eliminaron 16 y se agregaron 4 acciones de liderazgo en las dimensiones desarrollo profesional, clima y manejo del aula e influencia idealizada. A continuación, se describen los ajustes realizados a las acciones de liderazgo sugeridas por los expertos al primer cuestionario.

Tabla N ° 8. Ajustes efectuados por expertos académicos en la versión inicial del cuestionario.

Dimensión	Indicadores de acciones de liderazgo docente	Recomendaciones
Visión compartida	Establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje, comunicación.	Inciso3. Eliminar (los temas ya están propuestos en el programa de asignatura)
Estimulación intelectual	Pensamiento crítico y desafío cognitivo	Inciso 2 modificar Inciso 1 Eliminar.
	Creatividad e Innovación	Inciso 7. Modificar Eliminar inciso 6. Se parece la 6 y 7
Consideración Individualizada	Retroalimentación, comunicación	Se sugiere modificar el nombre de la dimensión a: atención individualizada Inciso 1 y 4 Eliminar Inciso 2, 3 y 6. Modificar Inciso 7. Modificar, sugiero “emplea variados métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes posibles”.
	Ajuste de estrategias de enseñanza	Inciso 7. Modificar. Sugiero adaptar sus métodos de enseñanza al estilo de la mayor parte del estudiantado Inciso 9. Eliminar.
Influencia idealizada	Comportamiento ejemplar del docente	Inciso 5. Modificar Inciso 6 y 7. Eliminar. Ya está contenida en otros apartados
Ambiente ordenado y seguro de aprendizaje	Disciplina dentro del aula y ambiente positivo (Puede ser: clima y manejo del aula)	Se sugiere modificar el nombre de la dimensión. Inciso 4. Eliminar. Se incluye en otras acciones
Motivación	Lenguaje positivo y reconocimiento de logros	Inciso 4 Modificar. Sugiero destacar públicamente los logros de los estudiantes.
	Uso de recursos didácticos	Inciso 3. Eliminar

Desarrollo profesional docente		Inciso 5, 6 y 7. Eliminar, son similares al inciso 2
	Estrategias de enseñanza	Inciso 13. Modificar, dar ejemplo de metacognición Inciso 15. Eliminar Inciso 21 y 28. Eliminar, esta repetida.
	Formación profesional	Inciso 26. Modificar

Nota: Elaboración propia

Una vez realizado el análisis de contenido producto de la opinión de los expertos al primer cuestionario, se construye el segundo cuestionario con el objetivo de consensuar los ítems que verdaderamente eran relevantes y pertinentes en cada una de las dimensiones de liderazgo, los expertos emitieron su opinión en torno a la importancia de cada acción de liderazgo en una escala de apreciación de: Nada importante/ Poco importante/ medianamente importante/Muy importante.

Los datos analizados en esta segunda consulta permiten la construcción final del cuestionario mediante el consenso de opiniones de los expertos. Para llegar a determinar los ítems que se deberían dejar por dimensión, se utilizó la media y desviación estándar; estableciéndose como criterio que las acciones de liderazgo que formarían parte del cuestionario final deben tener como mínimo una media de 3.5; de manera que los ítems con puntuaciones por debajo de este valor fueron eliminados del cuestionario.

Tabla N ° 9. Valoración de las acciones de liderazgo docente por los expertos académicos.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	3.8	0.421
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	3.6	0.699

Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.	3.7	0.674
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos	3.9	0.316
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas	3.8	0.421
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	3.9	0.316
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas	3.7	0.483
Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas	3.9	0.316
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original	3.8	0.421
Ayuda a los estudiantes a desarrollar ideas nuevas, brindando recursos y apoyo para llevarlas a cabo	2.5	0.527
Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	3.6	0.516
Ofrece tiempo adicional para explicar a los estudiantes los conceptos o temas que no comprenden, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar el rendimiento académico.	3.9	0.316
Se comunican con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	3.9	0.316
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	3.7	0.483
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes posibles	3.8	0.421
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante	3.8	0.421
Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	3.8	0.421
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	3.9	0.316
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración	3.7	0.483
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	3.6	0.516
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	3.8	0.421

Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	3.6	0.699
Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	3.8	0.421
Demuestra paciencia y comprensión ante las dificultades emocionales que enfrentan los estudiantes, apoyándolos en su proceso de aprendizaje	2.6	0.699
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	3.9	0.316
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	3.8	0.421
Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sienten motivados a asistir y participar	3.9	0.316
Favorece el cumplimiento de las normas mediante retroalimentación constante ya sea con elogios o correcciones constructivas	2.4	0.699
Propicia el desarrollo de un ambiente de tolerancia y respeto a las personas, ante la diversidad de ideas y opiniones	2.5	0.707
Aborda de manera activa y positiva las diferencias culturales en el aula, creando un ambiente de respeto y aprecio por la diversidad	2.5	0.707
Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.	3.9	0.316
Aborda los conflictos entre estudiantes de manera inmediata y eficaz, manteniendo un ambiente de respeto mutuo	2.4	0.516
Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones	3.8	0.421
Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas	3.6	0.516
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	4	0.00
Incrementa el deseo de aprender más en los estudiantes	2.5	0.707
Comunica de manera efectiva el propósito y la relevancia de los temas tratados, motivando a los estudiantes a ver el valor de lo que aprenden	2.5	0.707
El docente me motiva a interesarse más por los temas del curso	3.7	0.483
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar	4.0	0.00
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar comprometidos con el aprendizaje	3.8	0.421
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	3.7	0.483

Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	3.9	0.316
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4.0	0.00
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	3.8	0.421
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4.0	0.00
Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes	3.8	0.421
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase	3.6	0.516
Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal	3.7	0.483
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	3.8	0.421
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	4.0	0.00
Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	3.9	0.316
Implementa estrategias de enseñanza innovadoras e interesantes que motiven a los estudiantes al aprendizaje	2.5	0.707
Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje	4.0	0.00
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje	3.7	0.483
Favorece en los estudiantes la construcción de conceptos mediante la articulación con los saberes previo	2.5	0.707
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	3.9	0.316
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicándolos de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.	4.0	0.00
Organiza el contenido de la clase para presentarlo en forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual	3.8	0.421
Explica de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte	2.4	0.843
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	3.8	0.421

Demuestra un conocimiento amplio sobre las últimas investigaciones y avances en su campo	2.3	0.483
Relaciona los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual	2.5	0.707
Integra conocimientos de otras disciplinas para enriquecer la comprensión de los temas en su asignatura	2.4	0.843
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	3.9	0.316

Nota: Las letras en negrilla indican medias por debajo de 3.5 por lo que se quitaron del estudio.

El cuestionario final con el cual se procedió a realizar el análisis del liderazgo del docente en la carrera de optometría médica fue validado por tres vías:

-Validación mediante la construcción colectiva a través de los expertos académicos mediante el método Delphi

-Al mismo grupo de expertos que contribuyeron en la elaboración del método Delphi se les solicito que validaran el cuestionario final en los criterios de: claridad, coherencia, relevancia y suficiencia. En esta validación final colaboraron 6 docentes que emitieron su juicio de valor sobre la coherencia interna, a los cuales se les hizo saber que esta última valoración ya dejaba de ser anónima.

-Se realizó un pilotaje con 10 estudiantes con el objetivo de comprobar la interpretación de cada una de las preguntas descritas en el cuestionario, con la finalidad de disminuir la incoherencia, ambigüedad en la redacción de las preguntas y dosificar el tiempo de su aplicación.

En cuanto al modelo de análisis del liderazgo docente en el proceso de enseñanza (MALIDE); se le aplicó validez de contenido mediante la opinión de expertos en el área de educación y liderazgo.

Este proceso tuvo como objetivo garantizar que las dimensiones seleccionadas (como influencia idealizada, motivación, atención individualizada, visión compartida, estimulación intelectual, clima y manejo del aula y desarrollo profesional docente) reflejen de manera

adecuada y completa el concepto de liderazgo docente en el aula, tal como se postula en las teorías de liderazgo transformacional y la propuesta de Robinson.

Dado que el modelo de liderazgo docente propuesto está basado en una combinación de teorías existentes, se consideró fundamental validar su pertinencia y aplicabilidad en el contexto educativo, así como la parte metodológica del estudio, mediante la revisión de los expertos académicos. La validación de contenido asegura que el modelo incluya todas las dimensiones relevantes del liderazgo docente que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, evitando sesgos o la omisión de factores cruciales.

Para llevar a cabo la validación se seleccionó a dos expertos académicos ambos con título de doctorado; uno de ellos es un experto internacional con experiencia en liderazgo educativo y el otro académico es nacional, presidente del comité de investigación de una universidad privada. Ellos fueron los responsables de revisar las dimensiones del modelo y el instrumento diseñado para su evaluación. El proceso incluyó:

1. Revisión de cada dimensión propuesta en el modelo, asegurando que las definiciones teóricas estén claras y adecuadamente representadas.
2. Evaluación de los ítems o indicadores asociados a cada dimensión, juzgando su claridad, relevancia y adecuación a los objetivos del estudio.
3. Recomendaciones sobre la inclusión, modificación o eliminación de ítems que pudieran mejorar la representatividad del modelo.

Tras el análisis y retroalimentación de los expertos, se realizaron ajustes en algunas de las dimensiones e indicadores del modelo, fortaleciendo su coherencia interna y

asegurando que cubra de manera efectiva los aspectos claves del liderazgo docente en el aula. Las modificaciones incluyeron la redefinición de algunos ítems para mejorar su comprensión y relevancia.

Con la revisión y ajustes derivados de la validez de contenido, se puede afirmar que el modelo cuenta con el respaldo teórico y práctico necesario para ser implementado en contextos educativos, y que las dimensiones e indicadores propuestos son representativos de las cualidades del liderazgo docente que impactan positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Descripción del Proceso de Confiabilidad: La confiabilidad de un instrumento se entiende como el grado en el que su aplicación repetida a un mismo sujeto produce resultados iguales. Para calcular la confiabilidad de un instrumento existen diversos procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Para la presente investigación se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de las escalas. El coeficiente α oscila entre 0 y 1; donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad denominada fiabilidad total o perfecta. Cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición, en cambio, entre más se acerque a uno, menor error habrá en la medición.

Por lo tanto, el análisis Alfa de Cronbach de los ítems de la escala del cuestionario utilizado para analizar el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje, demuestra que es muy fiable y consistente internamente al obtener un valor alto (0.980).

Este resultado obtenido del alfa de Cronbach (0.980), indica que la medición es homogénea y que todos los ítems de la escala están altamente correlacionados entre sí y, por

lo tanto, todos contribuyen de manera significativa a la fiabilidad general del instrumento, lo que respalda la solidez de los resultados obtenidos.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.980	.981	50

Observación. El objetivo de la observación como instrumento cualitativo es comprender el comportamiento y las experiencias de las personas en su medio natural a través de la observación y registro de la información sin interferencia del investigador (Monje 2011, pag.143).

La observación permite al investigador tomar notas de campo sobre las conductas y actividades de los individuos en el sitio de la investigación. En estas notas de campo, el investigador registra, en una forma no estructurada o semiestructurada (usando algunas preguntas previas que el investigador desea que sean contestadas), las actividades en el sitio de la investigación. El observador puede también variar su forma de participación: desde la no-participación hasta la completa participación. Los investigadores a menudo realizan múltiples observaciones durante el desarrollo de la investigación para obtener una mirada más completa del escenario que se estudia (Creswell, 2003). Podemos clasificar la observación como:

Observación No Participante. Se trata de una observación realizada por agentes externos que no tienen intervención alguna dentro de los hechos; por lo tanto, no existe una

relación con los sujetos del escenario; tan sólo se es espectador de lo que ocurre, y el investigador se limita a tomar nota de lo que sucede para conseguir sus fines.

Observación Participante. El investigador se involucra dentro de los procesos de quienes observa, y éste es plenamente aceptado, por lo tanto, se estima que lo observado no se ve afectado por la acción del observador.

Observación No Estructurada. En ella se trata de observar sin tener en cuenta categorías o indicadores que guíen el proceso; careciendo de control temporal y llevando a cabo registros libres y globales de los acontecimientos. Puede también ser llamada observación no sistemática u ocasional, ya que registra todo aquello que se observa y se realiza cuando no se conoce suficiente del objeto de estudio, y se puede llegar a emplear para hacer estudios piloto; aunque, por otra parte, al hacer uso de esta técnica se corre el riesgo de registrar procesos aislados y de poca funcionalidad o relevancia.

Observación Estructurada: Se refiere a la observación metódica que es apoyada por los instrumentos como la guía de observación y el diario de campo mediante la utilización de categorías previamente codificadas y así poder obtener información controlada, clasificada y sistemática. (Campos y Lule, 2012)

Para el presente estudio se realizó una observación no participante y estructurada a los siete docentes de la carrera de Optometría Médica que imparten las asignaturas que corresponden a las áreas básicas de primero a tercer año: Optometría I, óptica fisiológica, integrador 2, integrador 4, optometría 2, optometría 3, integrador 6, optometría clínica 2, psicología visual, visión binocular, semiología ocular e investigación

El propósito de la observación no participante es explorar el ambiente en el aula de clase de cada docente para identificar las acciones de liderazgo que usan con los profesores de la carrera de optometría médica en el aula de clase

De acuerdo con Monje (2011), en la observación no participante, el investigador debe lograr la aceptación del director o algún miembro del grupo, quien lo presentará como un visitante con un propósito diferente al real de la investigación, facilitándole ser aceptado por el grupo, sin afectar los comportamientos de los participantes acerca de los cuales tomará datos (p.143). En este sentido se solicitó un despacho con el director de la carrera de Optometría Médica para explicarle el estudio, la importancia de este y la necesidad de contar con su apoyo para la inducción a las clases realizadas por los docentes que forman parte del estudio.

El director convoco a reunión a los docentes para informarle del proceso investigativo que se llevaría a cabo, solicitando la colaboración de cada uno con la observación al aula de clase; por lo que se procedió a verificar horario de asignaturas de cada docente para programar visita de observación.

Para el registro de los datos se diseñó una guía de observación la cual contempla las categorías y variables que se pretenden observar. Tamayo (2004), define a la guía de observación como un formato en el cual se pueden recolectar los datos en sistemática y en forma uniforme, su utilidad consiste en ofrecer una revisión clara y objetiva de los hechos, agrupa los datos según necesidades específicas, y de acuerdo con la estructura de las variables o elementos del problema. (Como se citó en Campos y Lule, 2012).

El formato de la guía de observación se focaliza en los aspectos que son relevantes a la pregunta de la investigación y a los objetivos de esta; para su diseño se seleccionaron los

indicadores a observar que parten de las variables del estudio. La estructura de la guía de observación presenta: datos generales que corresponden a información de la asignatura y tipo de actividad a observar, instrucciones, y las categorías de análisis a observar que consisten en las dimensiones de liderazgo docente con sus respectivas acciones. La finalidad de las observaciones realizadas al aula de clase es verificar in situ si se produce o no la conducta u acción de liderazgo a observar; de manera que se utilizó una lista de cotejo para tal fin con una escala dicotómica de Si/No, donde se procedió a registrar las acciones de liderazgo observadas en cada docente.

El final de la observación es cuando se ha alcanzado la saturación teórica, es decir, cuánto más observaciones no proporcionan conocimiento adicional; en este sentido se realizaron un promedio de dos sesiones de observaciones al aula de clase por cada docente.

4.7 Análisis de los Datos

Para analizar las variables del estudio se analizaron y procesaron los datos cualitativos y cuantitativos de manera independiente. Desde el enfoque cuantitativo, los resultados de las encuestas a docentes y estudiantes (datos cuantitativos), fueron procesados en el programa estadístico SSPF, para su posterior análisis, donde se les aplicó la estadística descriptiva para obtener datos de medidas de tendencia central, frecuencias y porcentajes los cuales fueron reflejados en tablas y gráficos.

Las medidas de tendencia central usadas en la investigación fueron la media y desviación estándar. La media, también conocida como promedio, es una de las principales medidas de tendencia central utilizada para resumir un conjunto de datos en un único valor que representa el punto medio de la distribución. Se optó por emplear esta medida debido a su capacidad para equilibrar las variaciones entre los diferentes valores obtenidos de las

respuestas de los participantes. Es común que muchos análisis estadísticos utilicen la media como referencia estándar para entender el comportamiento general de los datos recopilados.

De acuerdo con la escala de Likert propuesta en la presente investigación se calcularon las medias para evaluar el nivel de cumplimiento de las dimensiones y acciones de liderazgo. Para interpretar las medias obtenidas, se clasificaron en niveles de cumplimiento asociados con rangos porcentuales. Estas categorías permiten evaluar el desempeño, desde "muy bajo cumplimiento" (25%-37.4%) hasta "alto cumplimiento" (87.5%-100%), según la siguiente clasificación:

- Medias de 3.50 a 4.00: Reflejan Alto cumplimiento 87.5% a 100%
- Medias de 2.50 a 3.49: Reflejan Moderado cumplimiento 62.5% a 87.4%
- Medias de 1.50 a 2.49: Reflejan Bajo cumplimiento 37.5% a 62.4%
- Medias de 1.00 a 1.49: Reflejan Muy bajo cumplimiento 25% a 37.4%

La desviación estándar, es una medida fundamental de dispersión que refleja el grado en que los valores de un conjunto de datos se alejan de su media. Un valor alto de desviación estándar sugiere una mayor variabilidad entre los datos, indicando que las respuestas están más dispersas. En cambio, una desviación estándar baja indica que los datos se agrupan más cerca de la media. Esta medida numérica permite evaluar la consistencia de un conjunto de datos y se considera esencial en la estadística para analizar la variabilidad dentro de una población o muestra. También se utilizó el programa de Excel para mejorar la visualización de las tablas y gráficos y Microsoft Word con el cual se realizó el levantado de texto.

El análisis cualitativo consistió en un análisis interpretativo a partir de la codificación de datos, identificación de palabras claves y segmentos, identificación de patrones recurrentes, categorización, matrices e identificación de tendencias. Este análisis se realizó en el primer cuestionario donde se tenía que interpretar las respuestas de los expertos

académicos a las preguntas abiertas que se realizaron. De igual forma los datos del grupo focal fueron procesados mediante una matriz de doble entrada con el propósito de identificar semejanzas y diferencias de la información suministrada, lo que permitió cruzar la información emitida por los informantes. Se utilizó la transformación de datos útil en la estrategia concurrente que se aplicó en el estudio, se procedió entonces a crear códigos y temas cualitativamente que permiten la comparación de los resultados cuantitativo como cualitativo.

Una vez procesada toda la información obtenida de los instrumentos aplicados, se realizó la triangulación de datos, lo que permite incrementar la validez de los resultados de la investigación. Luego los datos fueron contrastados con las teorías relacionadas (marco teórico), con lo que se obtuvo información confiable y válida para el análisis de los resultados y la realización de las conclusiones. Durante la interpretación y la discusión se terminan de explicar los resultados estadísticos.

4.8 Consideraciones Éticas

Para la realización de la investigación se han tomado en cuenta diversas consideraciones éticas para asegurar el respeto y la protección de los participantes involucrados. La recolección de datos se llevó a cabo a través de encuestas dirigidas a docentes y estudiantes de la carrera de optometría, garantizando que los datos recopilados fueran anónimos. De igual forma se solicitó permiso para la realización del estudio a las autoridades del área de Ciencias de la Salud, de la cual forma parte la carrera de optometría médica. Este enfoque permite que no se identifique a los participantes, lo que disminuye el riesgo de cualquier tipo de repercusión o inconveniente relacionado con su participación.

Además, dado que la investigación se considera de bajo riesgo, se optó por no aplicar un consentimiento informado formal. Sin embargo, se proporcionó a los participantes información clara sobre el propósito de la investigación y la naturaleza de su participación. Se les permitió decidir de manera voluntaria si deseaban contribuir al estudio, asegurando así que su decisión de participar fuera informada y libre de presiones externas.

Los resultados de la investigación fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y se presentaron de forma que no se revelara información individual de los participantes; excepto en el proceso de validación de instrumentos, donde se les explico a los docentes expertos que iban a actuar como jueces para dictaminar la validez del cuestionario de evaluación, y por tanto debían poner su nombre y trayectoria académica. A través de estas medidas, se busca no solo cumplir con los estándares éticos, sino también fomentar un ambiente de confianza y respeto hacia todos los involucrados en el proceso de investigación.

Capítulo 5. Resultados de Investigación

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos mediante diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados a estudiantes y docentes de la carrera de Optometría Medica. Los hallazgos se organizan en función de los objetivos planteados en el estudio y se estructuran conforme a las fases de ejecución, de manera que se logre una comprensión clara y detallada de los aspectos analizados.

5.1. Elaboración de un Referente de las Dimensiones de Liderazgo Docente que son Requeridas en el Proceso Enseñanza Aprendizaje.

I FASE: Modelo de análisis de liderazgo docente en el proceso de enseñanza (MALIDE)

Para poder analizar el liderazgo de los docentes de la carrera de optometría en el proceso enseñanza aprendizaje, se necesita primero, contar con un referente que sirva de modelo para poder evaluar el liderazgo docente; sin embargo, en la literatura hay poca información al respecto, pues la mayoría del liderazgo está enfocado a nivel escolar y en el rol de los directivos en la mejoría del aprendizaje.

En este sentido se realizó una revisión exhaustiva de la literatura y se asumen la teoría de liderazgo transformacional por ser catalogado como uno de los más eficientes; sin embargo las dimensiones de este no valoran propiamente el liderazgo del docente en el aula de clase, quedan muchos elementos importantes que no son tomados en cuenta, ya que este ha sido formado para ser usado en instituciones a nivel directivo; por otro lado se acepta también la propuesta de Robinson sobre liderazgo centrado en el aprendizaje, que de igual manera fue creada para directivos de instituciones educativas.

En la presente investigación se diseña un modelo de análisis de liderazgo docente en el proceso de enseñanza (MALIDE), surgido de una combinación de las dos teorías expuestas anteriormente; en donde se rescatan las dimensiones de liderazgo docente que se consideran son necesarias en el proceso enseñanza aprendizaje a través de la consulta a expertos mediante el método Delphi.

La construcción de este modelo (MALIDE), pretende ser un referente que permita el estudio y análisis del liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje; el cual constituye el verdadero sentido de esta investigación. En este se describen las dimensiones de liderazgo con sus respectivas acciones de parte del docente en el aula de clase. El MALIDE fue elaborado y validado por expertos académicos en liderazgo, pedagogía e investigación; las opiniones del grupo fueron consensuadas mediante análisis estadístico a través de las medias y desviación típica, así como el análisis de contenido buscando los elementos aportados por cada experto, similitudes y frecuencias.

Producto del modelo, surge el cuestionario el cual fue validado por 6 expertos académicos, y contiene 7 dimensiones y 50 acciones de liderazgo que realiza el docente en el proceso enseñanza aprendizaje. A continuación, se presentan las dimensiones y acciones de liderazgo docente que contiene el modelo propuesto.

Tabla N ° 10. Modelo de Análisis de Liderazgo Docente en el Proceso de Enseñanza (MALIDE)

Dimensiones	Acciones de liderazgo
Visión compartida	1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.
	2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos que se plantean en clase
	3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase

	4. Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.
Estimulación intelectual	1. Incentiva la resolución de problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.
	2. Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes
	3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.
	4. Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas
	5. Fomenta la creatividad e innovación mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar los conocimientos de forma original.
Atención individualizada	1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas
	2. Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico
	3. Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas
	4. Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.
	5. Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes
	6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante
	7. Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar
Influencia idealizada	1. Brinda confianza para expresar mis ideas y puntos de vista.
	2. Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración
	3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos
	4. Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes
	5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos
	6. Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes
Clima y manejo del aula	1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase
	2. Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase
	3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar
	4. Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones

	5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones
	6. Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas
Motivación	1. El docente explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para mi aprendizaje
	2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso
	3. Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar
	4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje
	5. Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito
	6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo
Desarrollo profesional docente	1. Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje
	2. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes
	3. Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos
	4. Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes
	5. Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase
	6. Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal
	7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase
	8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes
	9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje
	10. Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje
	11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje
	12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo
	13. Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte

	14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.
	15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad
	16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía

Nota: Elaboración propia

5.2. Dimensiones y Acciones de Liderazgo que Realizan los Docentes de la Carrera de Optometría Médica en el Aula de Clase.

II FASE: Aplicación del instrumento de evaluación a partir del modelo propuesto.

Para poder detallar las dimensiones y acciones de liderazgo de los docentes se aplicó un instrumento de evaluación producto del modelo propuesto “MALIDE”, a estudiantes y docentes de la carrera de optometría médica. Para lograr una triangulación de la información también se realizó una guía de observación al aula de clase con las mismas dimensiones propuestas en el instrumento de evaluación.

5.2.1 Resultados del Cuestionario Aplicado a Estudiantes

La presentación de los resultados obtenidos a partir de los instrumentos aplicados se organiza en función de las siete dimensiones del liderazgo docente planteadas en esta investigación, junto con sus respectivas acciones de liderazgo. Según la escala propuesta, se toma como referencia una media de 2.5 (equivalente a un cumplimiento aproximado del 70%). Los valores por debajo de este límite reflejan un bajo cumplimiento, mientras que las medias superiores indican un nivel de cumplimiento moderado o alto, dependiendo de su proximidad al valor máximo. Este enfoque permite un análisis más detallado y estructurado de los hallazgos, facilitando la comprensión de cómo cada dimensión contribuye al proceso de enseñanza-aprendizaje.

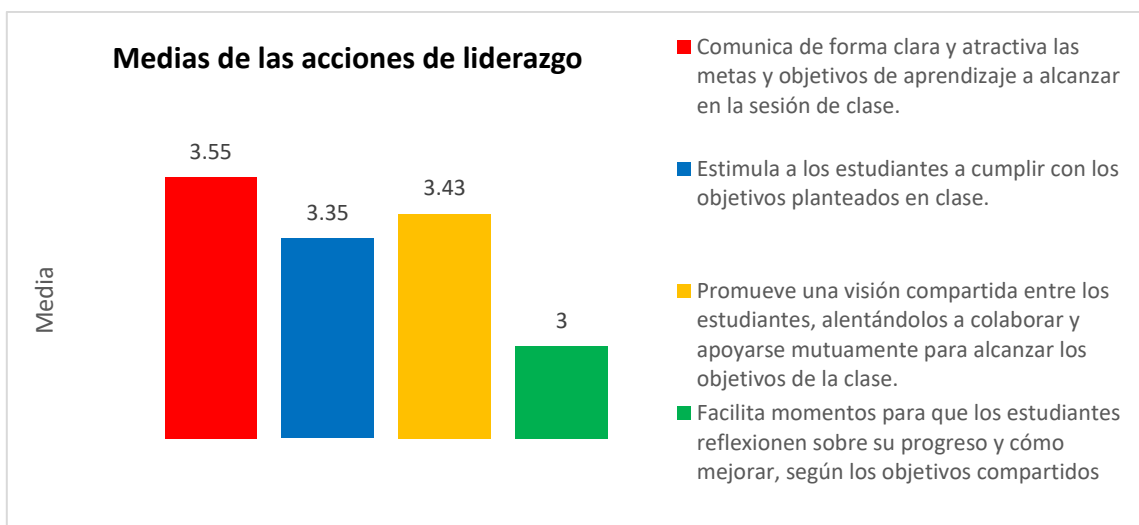
Dimensión Visión Compartida. De acuerdo con la encuesta realizada a los estudiantes, en la dimensión de visión compartida, dentro de las acciones de liderazgo que realizan los docentes en el aula de clase, la que presenta un alto cumplimiento, con una media de 3.55 y desviación estándar de 0.76 es cuando el docente “Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase”, donde la mayoría de los estudiantes el 69% afirman que el docente siempre realiza esta acción. Dentro de las acciones de liderazgo con medias menores a 3.5, y con moderado cumplimiento se encuentran:

La aseveración que hace referencia a que el docente “Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase”, con una media de 3.43 (desviación estándar de 0.83); el 62% de los estudiantes manifiestan que los docentes siempre realizan esta acción.

De igual forma más de la mitad de los estudiantes 58% aseguran que los docentes “Estimulan a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase”, con media de 3.35 (desviación estándar de 0.87).

Dentro de la dimensión de visión compartida, la acción de liderazgo menos valorada por los estudiantes con un poco menos de la mitad, el 44% de los estudiantes manifestaron que el docente siempre “Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase”, con una media de 3 (desviación estándar de 1.10). (Ver gráfico # 1)

Gráfico 1. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Visión compartida.



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Dimensión Estimulación Intelectual. En la encuesta realizada a los estudiantes, la acción de liderazgo con más alto cumplimiento, con una media de 3.53 (desviación estándar 0.73) es “Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas”, donde el 69% manifiestan que el docente siempre realiza esta acción de liderazgo en el aula de clase. Dentro de las acciones de liderazgo con medias menores a 3.5, y con moderado cumplimiento se encuentran:

“Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas”, con una media de 3.41 (desviación estándar 0.94); el 66% de los estudiantes refieren que siempre el docente realiza esta acción de liderazgo.

Seguida de “Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas”, con una media de 3.24 (desviación estándar 0.93); en donde la mitad el 53 % de los estudiantes aseguran que el docente siempre ejecuta esta acción.

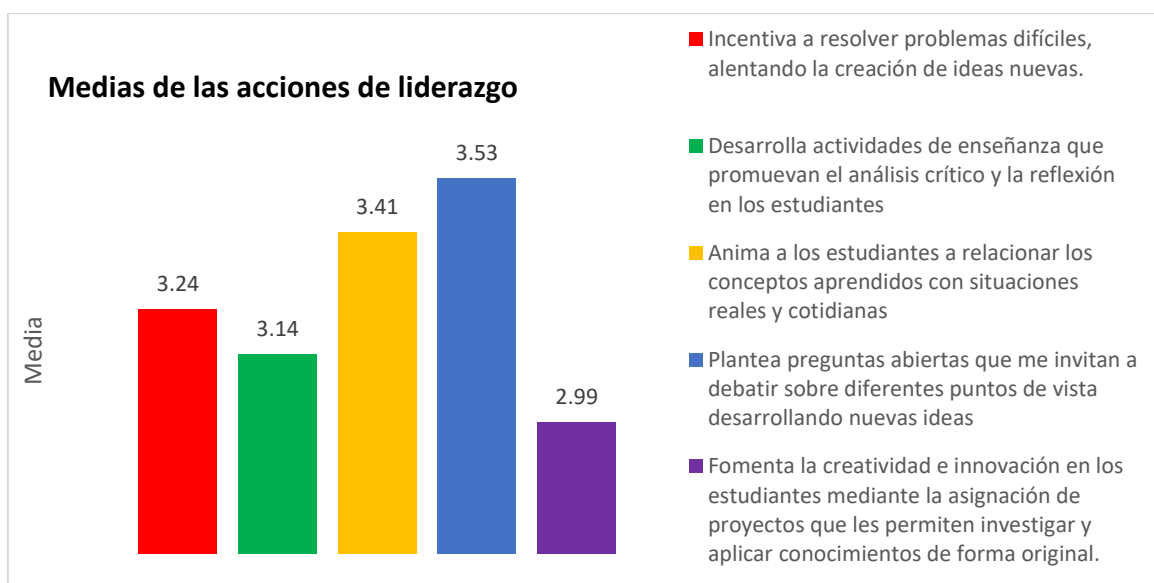
Dentro de las acciones de liderazgo docente con menor valoración por parte de los estudiantes están:

“Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original”, con una media de 2.99 (desviación estándar 1.07); en donde menos de la mitad el 42% de estudiantes dicen que el docente siempre realiza la acción.

De igual forma, otra acción de liderazgo poco valorada por estudiantes es “Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes”, con media de 3.14 (desviación 0.96), donde el 46% de los estudiantes afirman que los docentes realizan esta acción. (Ver gráfico # 2)

Gráfico 2. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión:

Estimulación Intelectual



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Dimensión Atención Individualizada. En la dimensión de atención individualizada, la encuesta realizada a los estudiantes refleja que la acción de liderazgo docente con más alto cumplimiento se relaciona con “El docente se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas”, con una media de 3.50 (desviación estándar 0.83); donde el 68% de los estudiantes aseguran que el docente siempre realiza esta acción, y el 19% casi siempre.

Dentro de las acciones de liderazgo con medias menores a 3.5, y con moderado cumplimiento se encuentran:

“Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas”, con una media de 3.42 (desviación estándar 1.01), el 72% de los estudiantes ubican dentro de la categoría de siempre y el 7% casi siempre el docente realiza esta acción de liderazgo.

Le sigue “Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro”, con una media de 3.35 (desviación estándar 0.93). El 59% de los estudiantes afirman que siempre y el 23% casi siempre los docentes realizan esta acción de liderazgo.

La acción de liderazgo docente “Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico”, presenta una media de 3.30 (desviación estándar 0.98), los estudiantes sitúan esta acción dentro de la categoría de siempre 59% y casi siempre 18%.

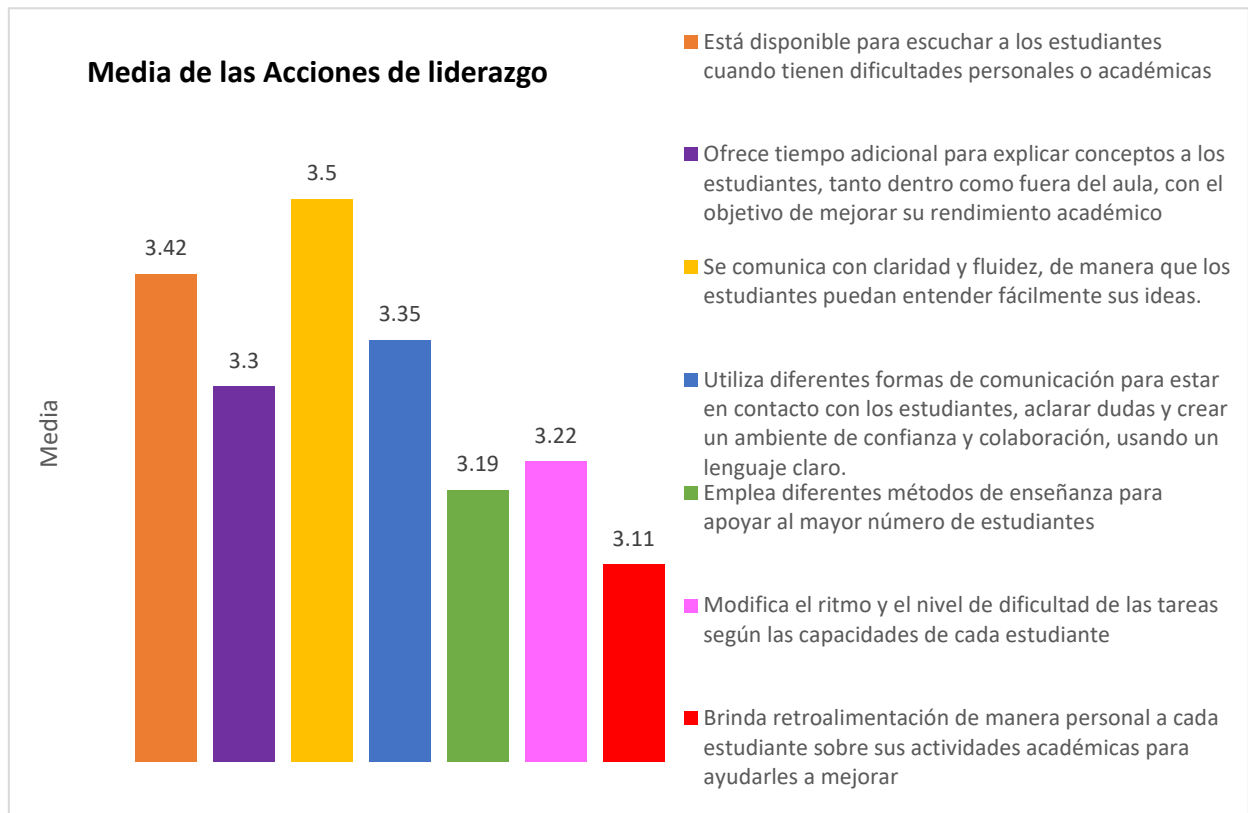
Entre las acciones de liderazgo con menor valoración por parte de los estudiantes se encuentran:

“Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar”, con una media de 3.11 (desviación estándar 1.11), donde el 51% de los estudiantes manifiestan que el docente siempre realiza esta acción y el 23% casi siempre.

Luego le sigue “Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes” con una media 3.19 (desviación estándar 0.92), los estudiantes ubican esta acción de liderazgo dentro de la categoría siempre el 47% y casi siempre 30%.

Finalmente, la acción de liderazgo docente “Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante” tiene una media de 3.22 (desviación estándar 0.92), donde los estudiantes aseguran que el docente siempre realiza esta acción en el 51% y casi siempre 28%. (Ver gráfico # 3).

Gráfico 3. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Atención Individualizada



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Dimensión Influencia Idealizada. Las acciones de liderazgo docente con más alto cumplimiento por parte de los docentes son: “Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos” y “Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes”, ambas con una media de 3.5 (desviación estándar 0.93); en este sentido el 73% de estudiantes afirman que los docentes siempre realizan estas acciones.

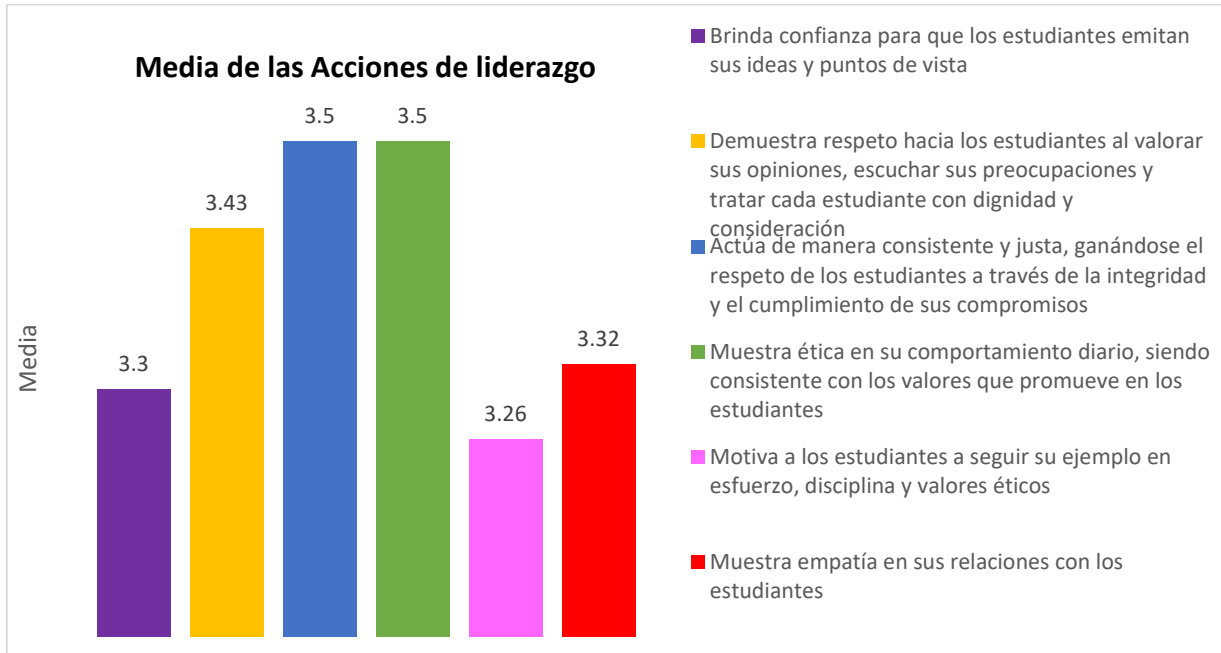
Entre las acciones de liderazgo con medias menores a 3.5, y con moderado cumplimiento se encuentran:

“Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración” con media de 3.43 (desviación estándar 1.01), el 70% de los estudiantes sitúan la acción de liderazgo en la categoría de siempre.

Le siguen en orden de relevancia: “Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes” y “Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista” con una media de 3.32 y 3.30 (desviación estándar 1.06 y 1.07) respectivamente, donde el 65 y 62% de los estudiantes manifiestan que los docentes siempre realizan estas acciones de liderazgo.

La acción de liderazgo menor valorada por los estudiantes es “Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos”, con una media de 3.26 (desviación estándar 0.89); se observa que solo el 49% de los estudiantes ubican esta acción dentro de la categoría de siempre. (Ver gráfico # 4)

Gráfico 4. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Influencia Idealizada



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Dimensión Clima y Manejo del Aula. Dentro de esta dimensión la acción de liderazgo con más alto cumplimiento por los docentes es “Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase”, con una media de 3.72 (desviación estándar 0.56), la mayoría de los estudiantes, el 77% afirman que el docente siempre realiza esta acción.

Las acciones de liderazgo que presentan un cumplimiento moderado, con medias inferiores a 3.5, incluyen:

“Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar” y “Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las

diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones”, ambas con medias de 3.39 (desviación estándar de 1 y 0.93); donde el 68 y 64% de los estudiantes afirman que los docentes siempre realizan estas acciones de liderazgo.

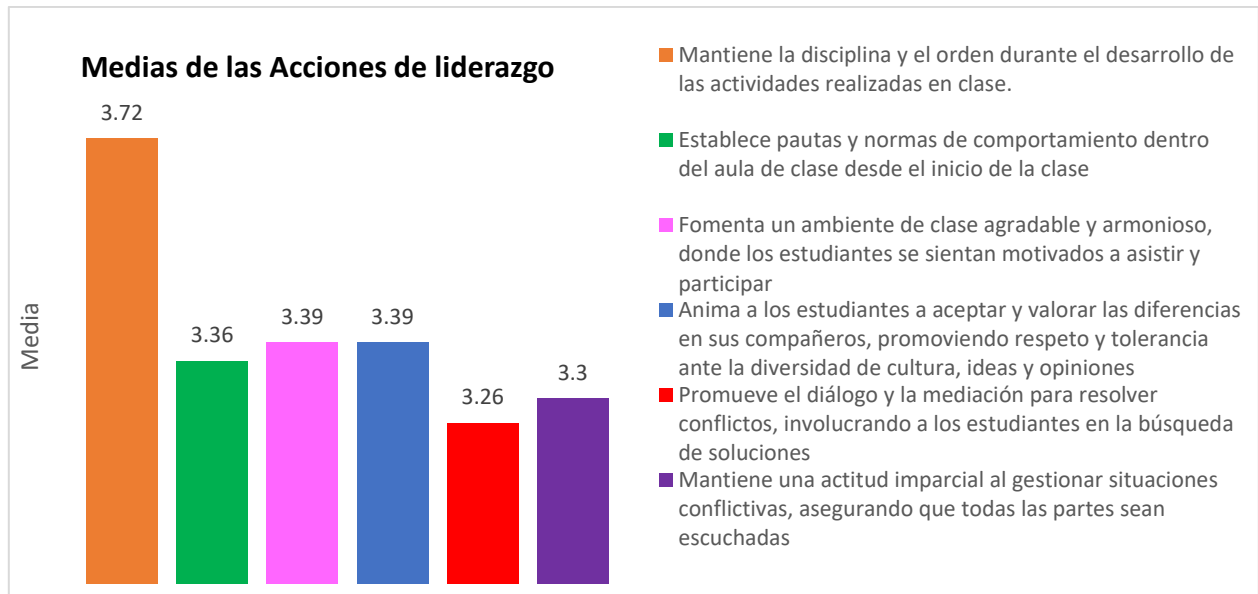
“Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase”, con media de 3.36 (desviación estándar 0.85), donde un poco más de la mitad d ellos estudiantes, el 58% aseguran que los docentes siempre realizan esta acción de liderazgo.

Dentro de las acciones de liderazgo docente con menor valoración por parte de los estudiantes se encuentran:

“Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones” con una media de 3.26 (desviación estándar 1.02), donde el 57% de los estudiantes afirman que los docentes siempre realizan esta acción y el 11% aseguran que los docentes nunca lo hacen.

Le sigue “Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas” con media de 3.30 (desviación estándar 0.99) respectivamente; aquí el 58% de los estudiantes ubican la realización de esta acción dentro de la categoría siempre, y el 9% como nunca lo hacen. (Ver gráfico # 5)

Gráfico 5. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión:
Clima y Manejo del Aula



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Dimensión Motivación. Dentro de esta dimensión se identificaron las siguientes acciones de liderazgo con un cumplimiento moderado, presentando medias inferiores a 3.5:

“Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes”, con una media de 3.47 (desviación estándar 0.76)

“Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso”, con media de 3.31 (desviación estándar 0.98); donde el 62 y 58% de los estudiantes manifiestan que los docentes siempre realizan estas acciones de liderazgo.

Le sigue en orden de relevancia “Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje”, con media de 3.27 (desviación estándar 1)

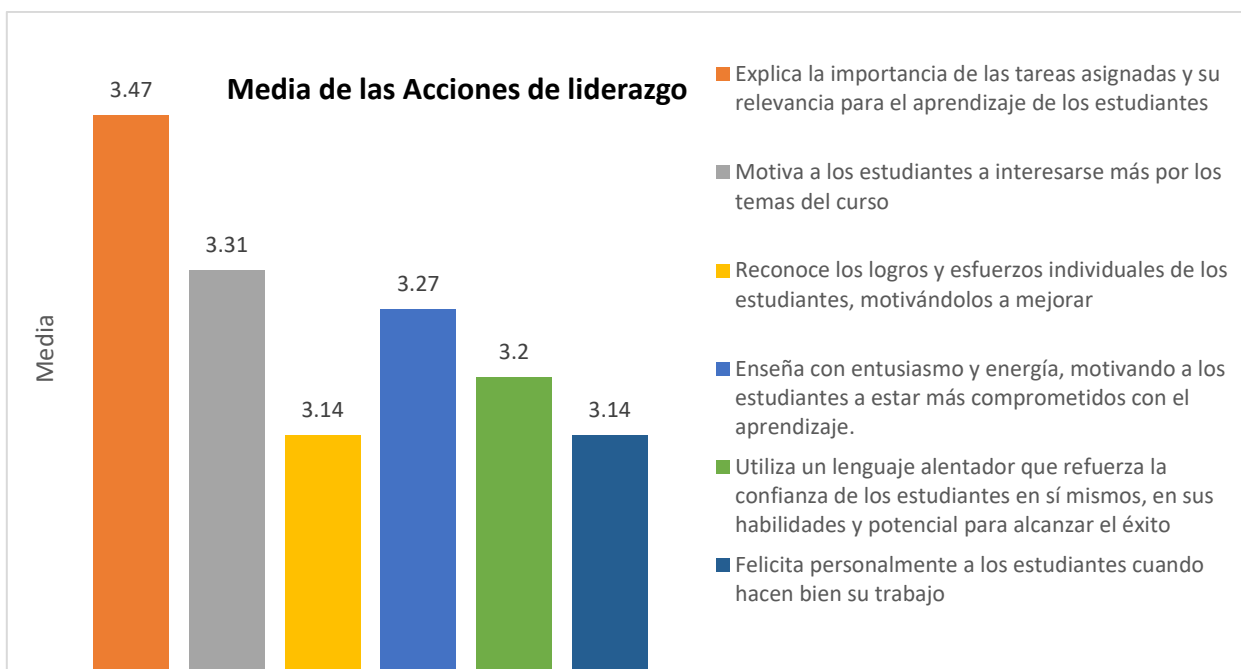
“Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito” con media de 3.20 (desviación estándar 1.01). Aquí el 57 y 53 % de los estudiantes ubican estas acciones de liderazgo dentro de la categoría de siempre.

En las acciones de liderazgo menos valoradas por los estudiantes se encuentra:

“Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar” y “Felicitas personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo”, ambos con media de 3.14 (desviación estándar 1.13).

El 50% de los estudiantes afirman que los docentes siempre “reconocen los logros y esfuerzos de los estudiantes” y un 14% que nunca lo hacen; de igual forma el 54% de los estudiantes reconocen que los docentes los “felicitas personalmente”, en cambio un 16% dicen que nunca lo hacen. (Ver gráfico # 6)

Gráfico 6. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Motivación



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Dimensión Desarrollo Profesional Docente. En esta dimensión, las acciones de liderazgo con más alto cumplimiento por parte de los docentes están:

“Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte”, con media de 3.62 (desviación estándar 0.63), donde el 70% de los estudiantes aseguran que los docentes siempre tienen dominio del contenido.

Le siguen: “Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje” con media de 3.55 (desviación estándar 0.78), el 70% de los estudiantes ubican esta acción de liderazgo dentro de la categoría de siempre.

“Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad”, tiene una media de 3.50 (desviación estándar 0.90), donde el 72% de los estudiantes afirman que los docentes siempre realizan esta acción de liderazgo.

Entre las acciones de liderazgo con un nivel de cumplimiento moderado, reflejado en medias menores a 3.5, son las siguientes:

- “Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual”, con media 3.49 (desviación estándar 0.76), el 62% de los estudiantes ubican esta acción dentro de la categoría de siempre.
- “Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo” con media 3.43 (desviación estándar 0.88); en la cual el 64% de los estudiantes aseguran que los docentes siempre realizan esta acción de liderazgo.
- “Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes” con media de 3.32 (desviación estándar 1.04).
- “Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía” con media de 3.28 (desviación estándar 1.01).
- “Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal” con media de 3.24 (desviación estándar 1).
- “Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase” con media 3.20 (desviación estándar 0.91).

- “Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje”, con media de 3.11 (desviación 1.08).
- “Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes” con media de 3.08 (desviación estándar 1).
- “Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos” con media de 3.05 (desviación estándar 1.12).
- Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje” con media de 3 (desviación estándar 0.99); en donde el 64 y 65% de los estudiantes ubican la realización de estas acciones dentro de la categoría de siempre y casi siempre.

Dentro de las acciones de liderazgo con menor valoración por los estudiantes se encuentran:

“Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje”, con media de 2.95 (desviación estándar 1.06)

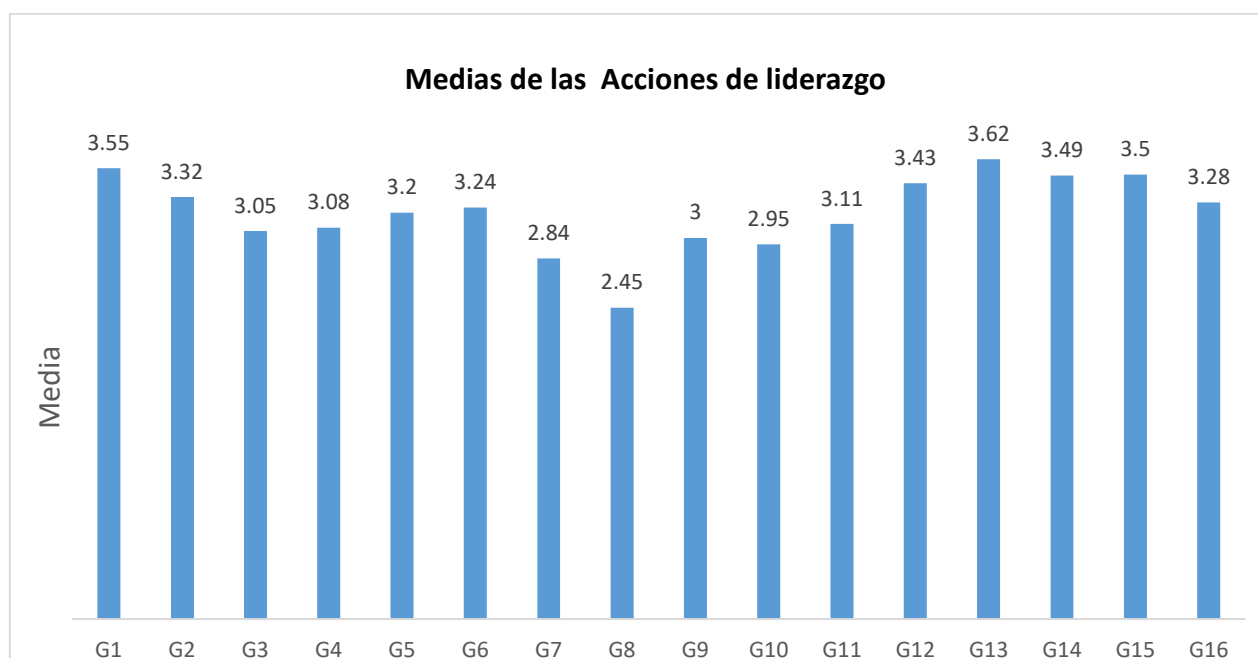
Le sigue “Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase” con media 2.84 (desviación estándar 1.02), donde el 61% de los estudiantes ubican la realización de esta acción dentro de la categoría siempre y casi siempre; y por el contrario un 39% afirman que los docentes no realizan dicha acción de liderazgo

La acción de liderazgo identificada con bajo cumplimiento lo constituye:

“Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes”, con media 2.45 (desviación estándar 1.05), donde el 49% de los estudiantes afirman que los docentes siempre

y casi siempre realizan esta acción; en cambio el 51% de los estudiantes aseguran que los docentes no están realizando esta acción de liderazgo. (Ver gráfico # 7)

Gráfico 7. Acciones de liderazgo docente según opinión de estudiantes. Dimensión: Desarrollo Profesional Docente



Leyendas de la Dimensión: Desarrollo profesional docente	
G1	Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje
G2	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes
G3	Utiliza diferentes recursos audiovisuales para facilitar la comprensión de los temas complejos
G4	Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes
G5	Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase
G6	Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal
G7	Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase
G8	Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes
G9	Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje

G10	Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje
G11	Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje
G12	Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo
G13	Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte
G14	Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.
G15	Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad
G16	Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía

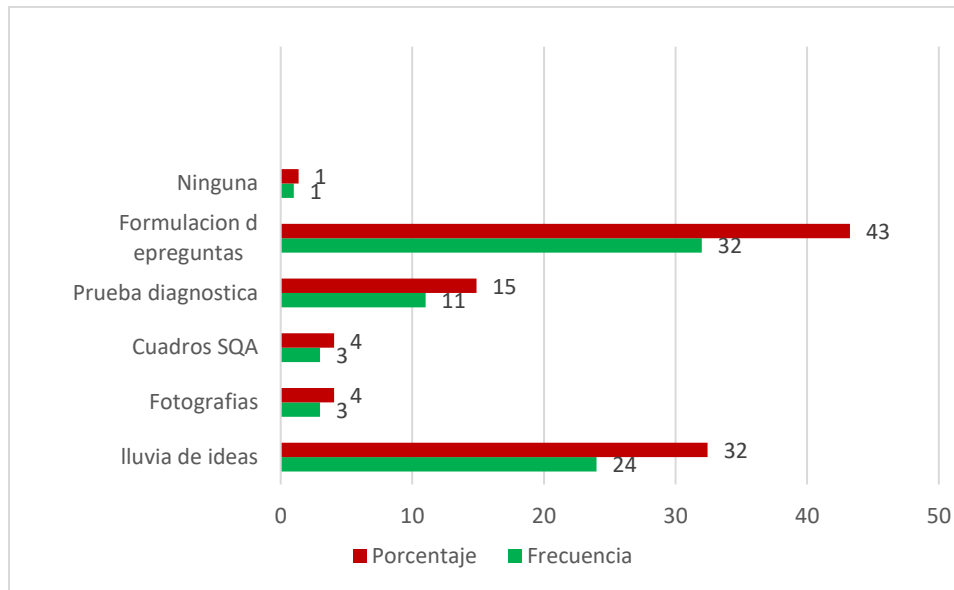
Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

En la dimensión de desarrollo profesional docente es importante la función que realiza el profesor en el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual se debe tomar a consideración las funciones didácticas y su aplicación en los tres momentos de una lección de clase (inicio, desarrollo y final); donde se deben aplicar técnicas y estrategias metodológicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.

En este sentido, se revisaron las estrategias de enseñanza que utilizan los docentes en los tres momentos básicos de una secuencia didáctica, de acuerdo con la opinión de los estudiantes se encontró:

Al inicio de la clase, los docentes para activar los conocimientos previos que trae el estudiante utilizan diversas estrategias como: lluvia de ideas, lamina foto mural, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas. La más utilizada por los docentes es la formulación de preguntas con 43%, seguido de lluvia de ideas con 32% y prueba diagnóstica con 15%. Las menos utilizadas son los cuadros SQA y las láminas foto mural. (Ver gráfico # 8)

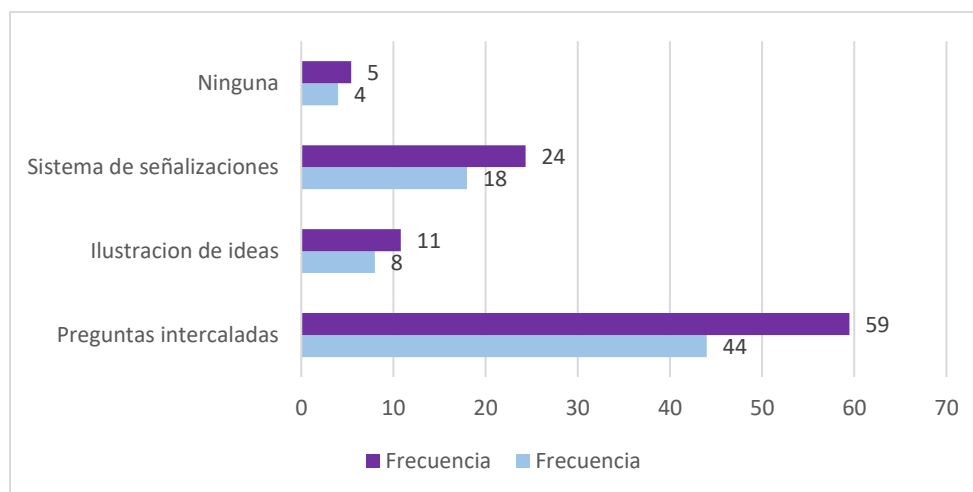
Gráfico 8. Opinión de estudiantes sobre estrategias que usan los docentes para activar conocimientos previos.



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Durante el desarrollo de clase, los docentes utilizan como estrategia para captar la atención de los estudiantes y guiar los aprendizajes realizan en su mayoría preguntas intercaladas en los distintos tiempos del discurso del profesor, según manifiestan el 59% de los estudiantes; seguido del 24% que usan sistema de señalizaciones, donde el docente orienta al estudiante lo relevante que debe aprender del contenido que se está enseñando, e ilustración de ideas en 11% donde el docente muestra material que llame la atención del estudiante. (Ver gráfico # 9)

Gráfico 9. Opinión de estudiantes sobre estrategias que usan los docentes para captar atención y guiar los aprendizajes.



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Final de clase, de acuerdo con lo expresado por los estudiantes, los docentes utilizan muy poco las estrategias de recapitulación de lo aprendido, metacognitivas y de evaluación de los aprendizajes. En relación con las estrategias de recapitulación de lo aprendido, el 61% de los estudiantes aseguran que el docente siempre y casi siempre las utiliza, un 28% manifiestan que estas estrategias son usadas a veces y un 11% nunca.

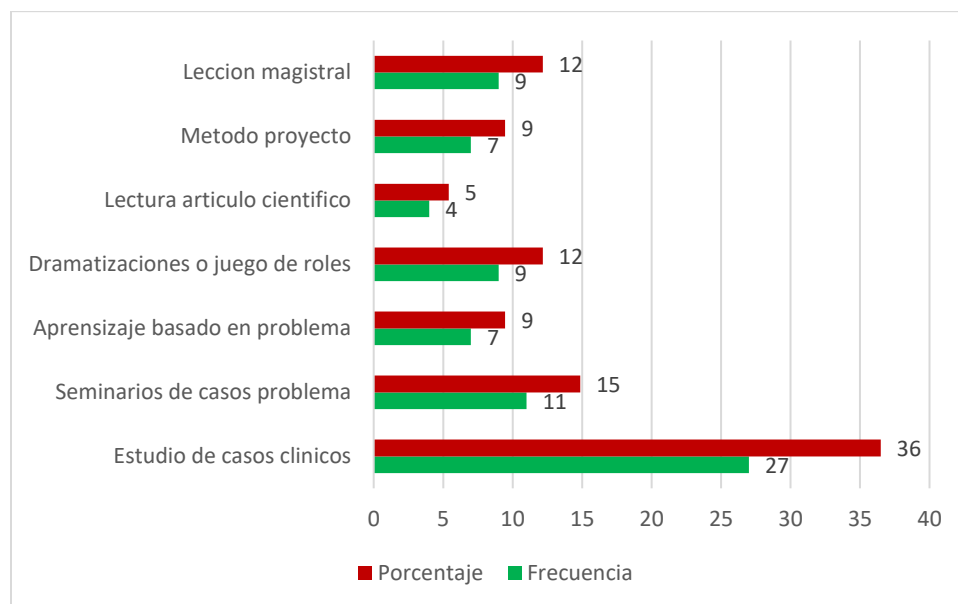
En cuanto a la estrategia de evaluación formativa del aprendizaje, el 49% de los estudiantes manifiestan que los docentes siempre y casi siempre usan esta estrategia al finalizar la sesión de clase, en cambio la mitad de los estudiantes el 51% afirman que los docentes a veces o nunca utilizan esta estrategia.

De acuerdo con el empleo de estrategias metacognitivas, el 65% de los estudiantes opinan que los docentes siempre y casi siempre utilizan esta estrategia y un 35% afirman que a veces o nunca lo hacen.

En relación con la metodología de enseñanza utilizada por los docentes, el 36% de los estudiantes manifiestan que los profesores utilizan la estrategia de casos clínicos, seguido de la

realización de seminarios en el 15%, dramatizaciones y lección magistral en el 12%. (Ver gráfico # 10)

Gráfico 10. Opinión de estudiantes sobre metodología de enseñanza utilizada por docentes.



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

Resumen de las Dimensiones de liderazgo Docente presentes en el Proceso Enseñanza Aprendizaje de acuerdo con valoración de Estudiantes

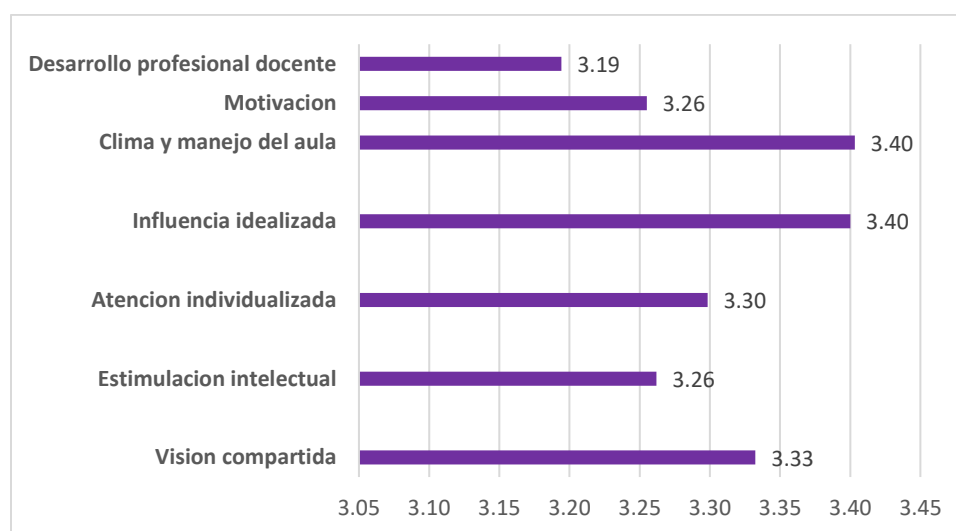
En el presente estudio se analizaron 7 dimensiones de liderazgo docente producto de la consulta a expertos académicos realizados mediante el método Delphi. Según los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes, las dimensiones de liderazgo mejor valoradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la carrera de optometría médica son:

- La dimensión Influencia idealizada y Clima y manejo del aula, ambas con medias de 3.40
- Le siguen en orden de importancia las siguientes dimensiones de liderazgo: Visión compartida con media de 3.33 y Atención individualizada con media 3.30.

Entre las dimensiones de liderazgo docente menor valoras por los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje se encuentran en primer lugar:

- Desarrollo profesional docente con media de 3.19
- Le siguen las dimensiones de Motivación y Estimulación intelectual, ambas con medias de 3.26 respectivamente. (Ver gráfico 11)

Gráfico 11. Opinión de estudiantes sobre las dimensiones de liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje.



Nota: Datos tomado de encuesta a estudiantes

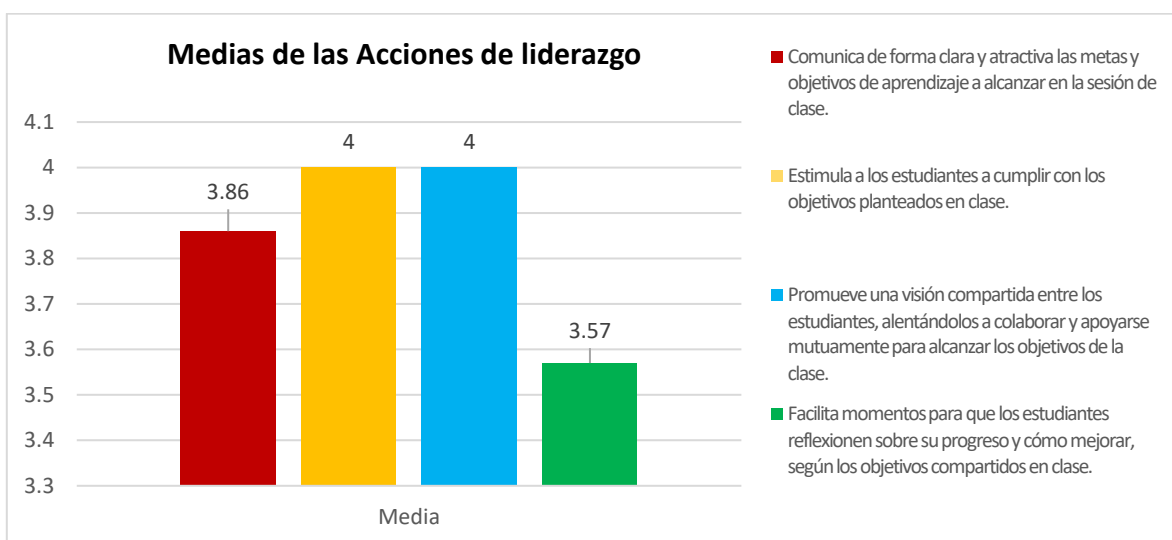
5.2.2 Resultados del Cuestionario Aplicado a Docentes

Dimensión Visión Compartida. La dimensión de visión compartida está conformada por cuatro acciones de liderazgo docente, dos de ellas tienen una media de 4, donde el 100% de los docentes aseguran que “Estimulan a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase” y “Promueven una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase”.

Otra de las acciones que realizan los docentes es “Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase”, con media de 3.86 (desviación estándar 0.38) donde el 86% de los docentes aseguran realizar esta acción de liderazgo en el aula de clase.

Por último, la acción de liderazgo con menor valoración por parte de los docentes es “Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase”, con media de 3.57 (desviación estándar 0.53). (Ver gráfico # 12)

Gráfico 12. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Visión Compartida.



Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

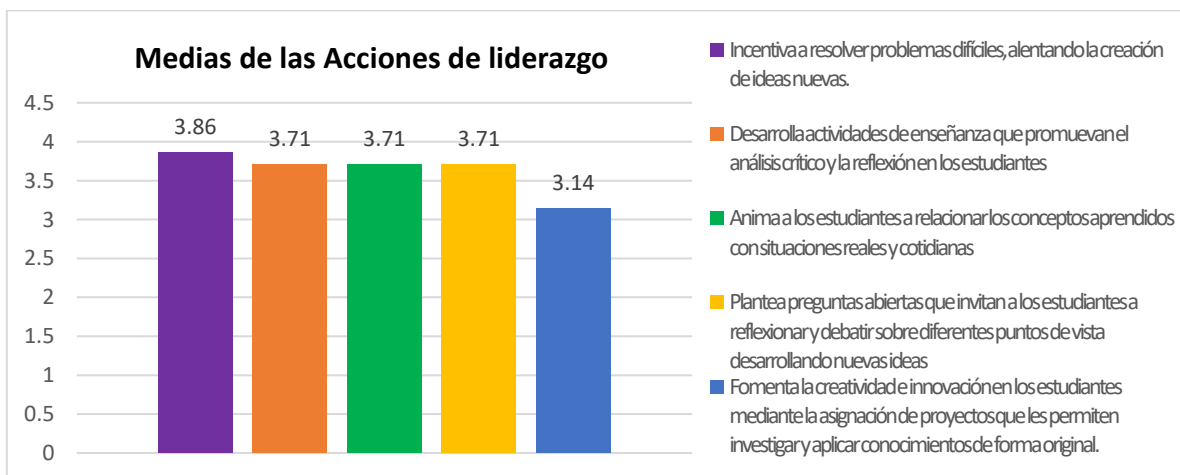
Dimensión Estimulación Intelectual. En relación con la encuesta realizada a docentes, se encontró que la acción de liderazgo más realizada por los profesores es “Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas”, con media de 3.86 (desviación estándar 0.38); donde la mayoría de los docentes, el 86% afirman que siempre realizan esta acción de liderazgo.

En orden de importancia y con medias de 3.71 y desviación estándar de 0.49 le siguen las siguientes acciones de liderazgo:

- Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes.
- Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.
- Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas.

La acción de liderazgo que menos realizan los docentes es “Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original” con media de 3.14 (desviación estándar 0.90). (Ver gráfico # 13).

Gráfico 23. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Estimulación Intelectual.



Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

Dimensión Atención Individualizada. De acuerdo con lo expresado en la encuesta realizada a los docentes, el 100% manifestó que las acciones de liderazgo que más realizan, todas con medias de 4, son:

- Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas
- Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico
- Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas

Le sigue en orden de relevancia la acción de liderazgo “Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro” con media de 3.86 (desviación estándar 0.38), en la cual el 86% de ellos docentes ubican esta acción de liderazgo en la categoría de siempre la realizan.

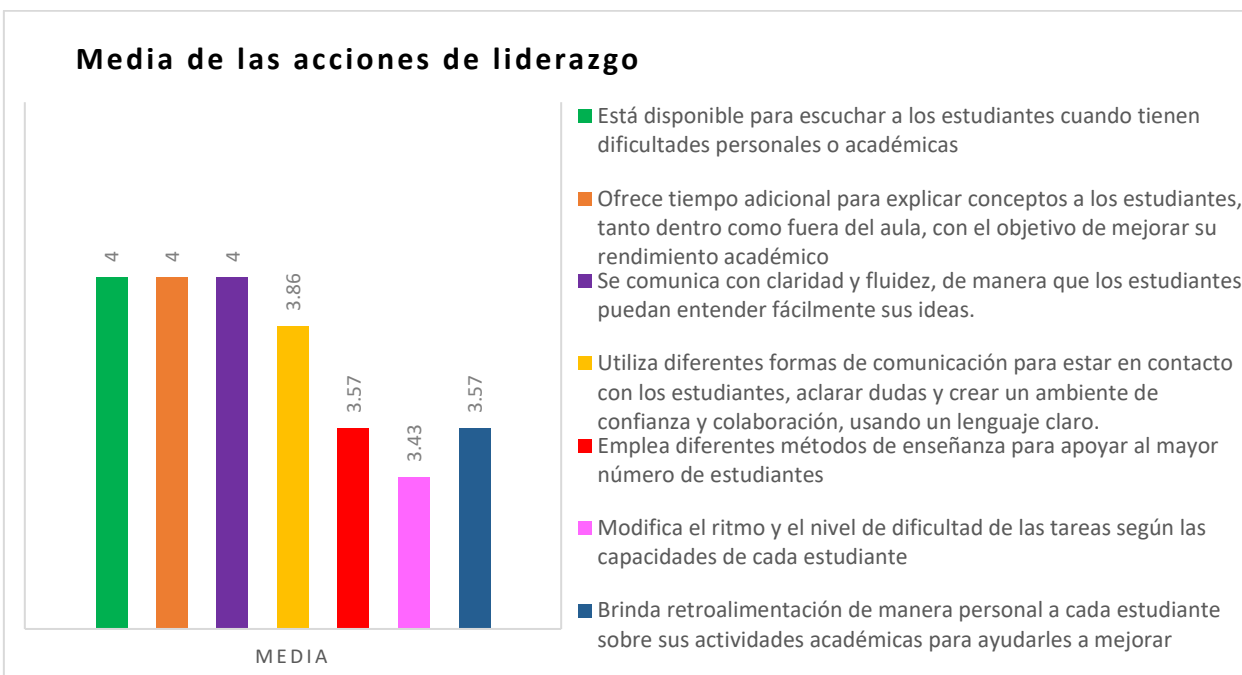
Con medias de 3.57 (desviación estándar 0.53) se encuentran las acciones de liderazgo:

- Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes.
- Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar.

La acción de liderazgo menos desarrollada por los docentes es: “Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante”, con media de 3.43 (desviación estándar 0.79), donde solo el 57% de los docentes ubican esta acción de

liderazgo en la categoría de siempre, el 29% casi siempre y el 14% a veces la realizan. (Ver gráfico # 14)

Gráfico 34. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Atención Individualizada.



Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

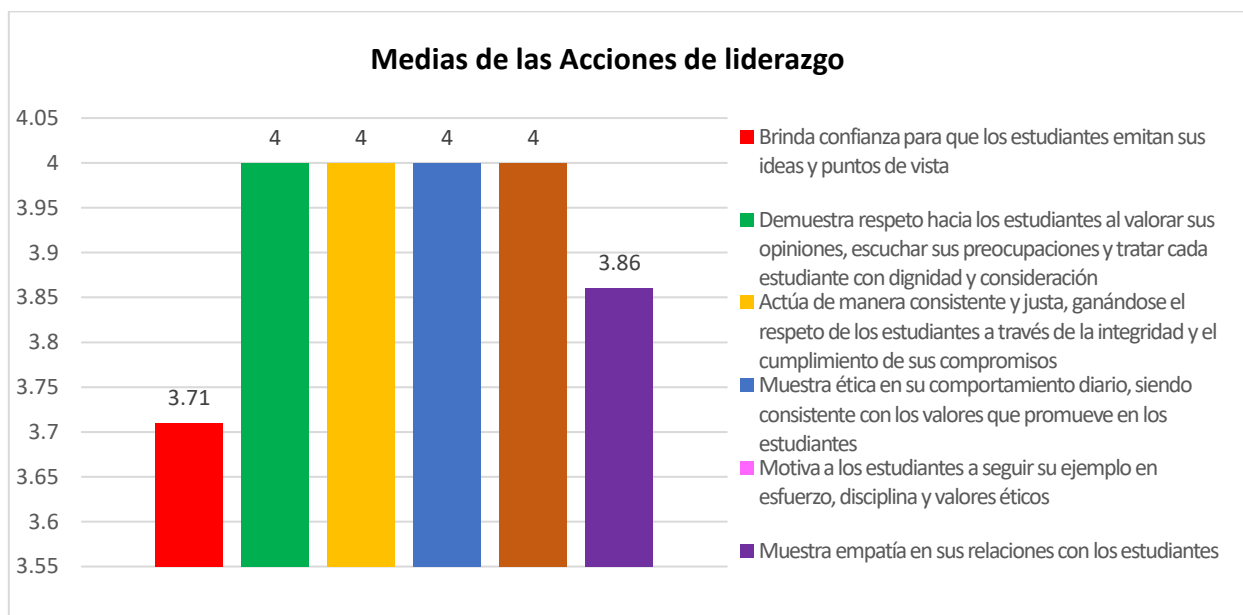
Dimensión Influencia Idealizada. La mayoría de las acciones de liderazgo docente en la dimensión de influencia idealizada presentan alto cumplimiento. Esta dimensión consta de 6 acciones de liderazgo docente; cuatro de ellas presentan medias de 4, el 100% de los profesores aseguran realizar estas acciones, entre estas se encuentran:

- Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración
- Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos

- Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes.
- Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos

Le siguen en orden de relevancia “Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes”, con media de 3.86 (desviación estándar 0.38) y “Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista”, con media de 3.71 (desviación estándar 0.49); donde el 86 y 71% de los docentes aseguran que siempre realizan esta acción de liderazgo. (Ver gráfico # 15)

Gráfico 45. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Influencia Idealizada.



Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

Dimensión Clima y Manejo del Aula. En relación a esta dimensión, se evaluaron 6 acciones de liderazgo docente, de las cuales dos de ellas presentan medias de 4, donde el 100% de los docentes afirman realizar siempre las siguientes acciones de liderazgo:

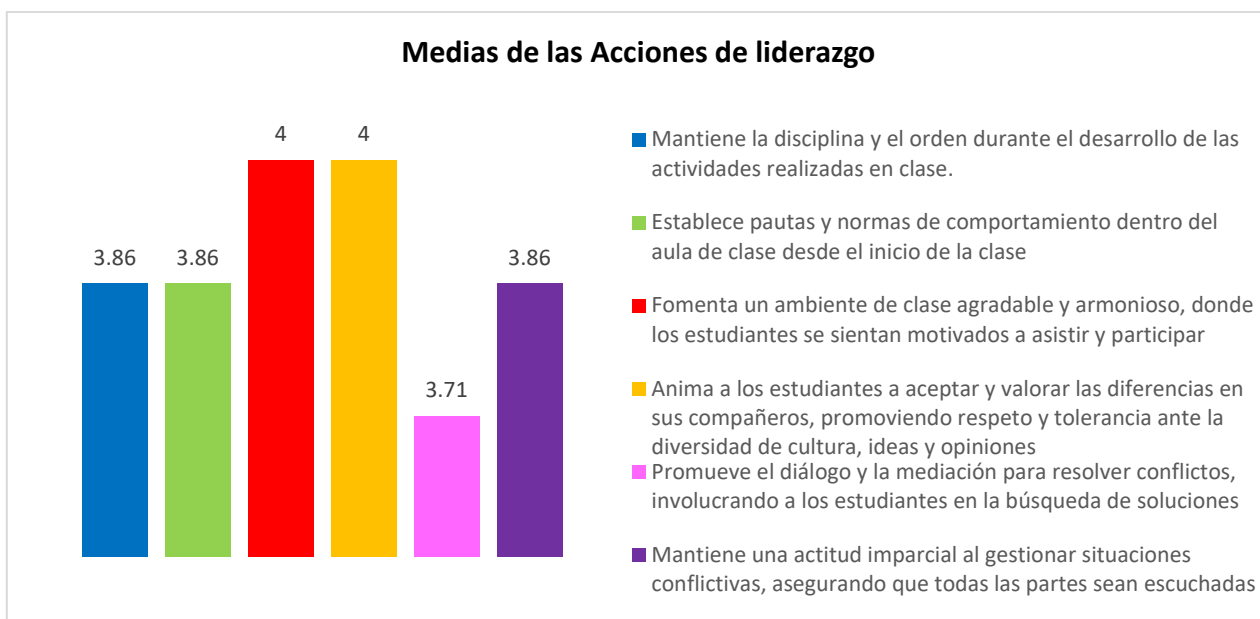
“Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar” y “Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones”.

Continúan en orden de importancia, con medias de 3.86 y desviación estándar 0.38, las acciones de liderazgo docente que se detallan a continuación:

- Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase
- Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase
- Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas

La acción de liderazgo menos realizada por los docentes es “Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones”, con media de 3.71 (desviación estándar 0.49); en donde el 71% de los docentes aseguran realizar siempre esta acción. (Ver gráfico # 16) (desviación estándar 0.49); en donde el 71% de los docentes aseguran realizar siempre esta acción. (Ver gráfico # 16)

Gráfico 56. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Clima y Manejo del Aula.



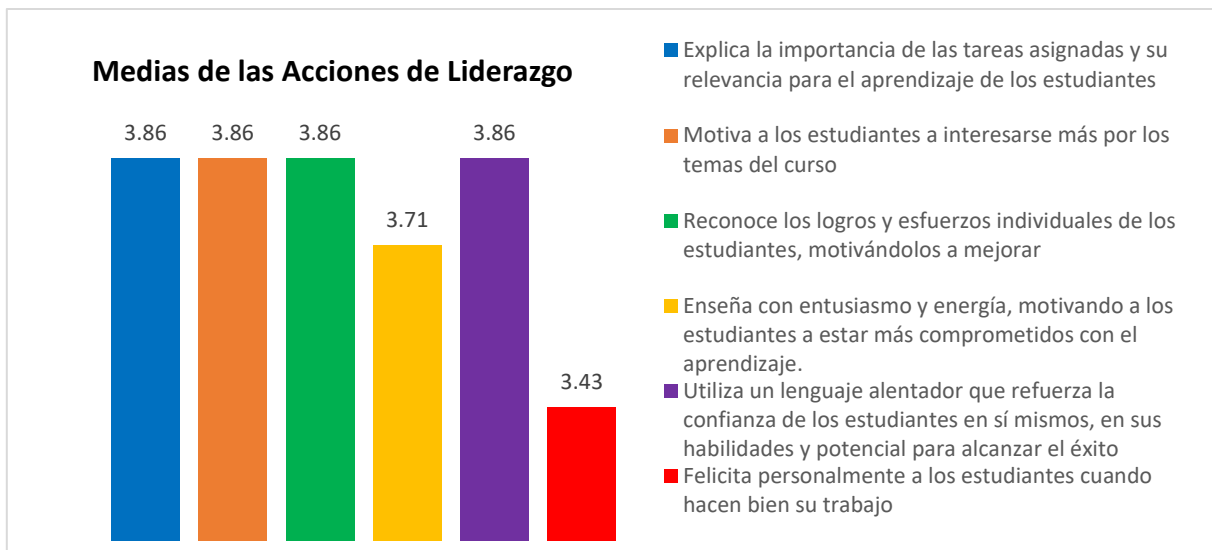
Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

Dimensión Motivación. En la dimensión de motivación, el 86% de los docentes reportan que siempre llevan a cabo las siguientes acciones de liderazgo, todas con una media de 3.86 y una desviación estándar de 0.38:

- Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes
- Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso
- Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar
- El 71% de los docentes ubican la acción de liderazgo “Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje” en la categoría de siempre, con media de 3.71 (desviación estándar 0.49).
- La acción de liderazgo menos desarrollado por los docentes es “Felicitó personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo”, con media de 3.43 (desviación estándar 0.79);

donde solo el 57% de los profesores aseguran realizar esta acción de liderazgo. (Ver gráfico # 17)

Gráfico 67. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Motivación.



Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

Dimensión Desarrollo Profesional Docente. Dentro de esta dimensión, se destacan dos acciones de liderazgo por tener medias de 4 y porque el 100% de los docentes ubican estas acciones en la categoría de que siempre la realizan. Estas acciones de liderazgo son: “Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje” y “Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad”.

Le siguen en orden de relevancia las siguientes acciones de liderazgo con media de 3.86 (desviación estándar 0.38):

- Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes
- Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase

- Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo
- Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.

Con medias de 3.71 y desviación estándar de 0.49 se encuentran las siguientes acciones de liderazgo:

- Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos
- Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte
- Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía.

Continúan las acciones de liderazgo con medias de 3.57 y desviación estándar de 0.79, entre las que tenemos:

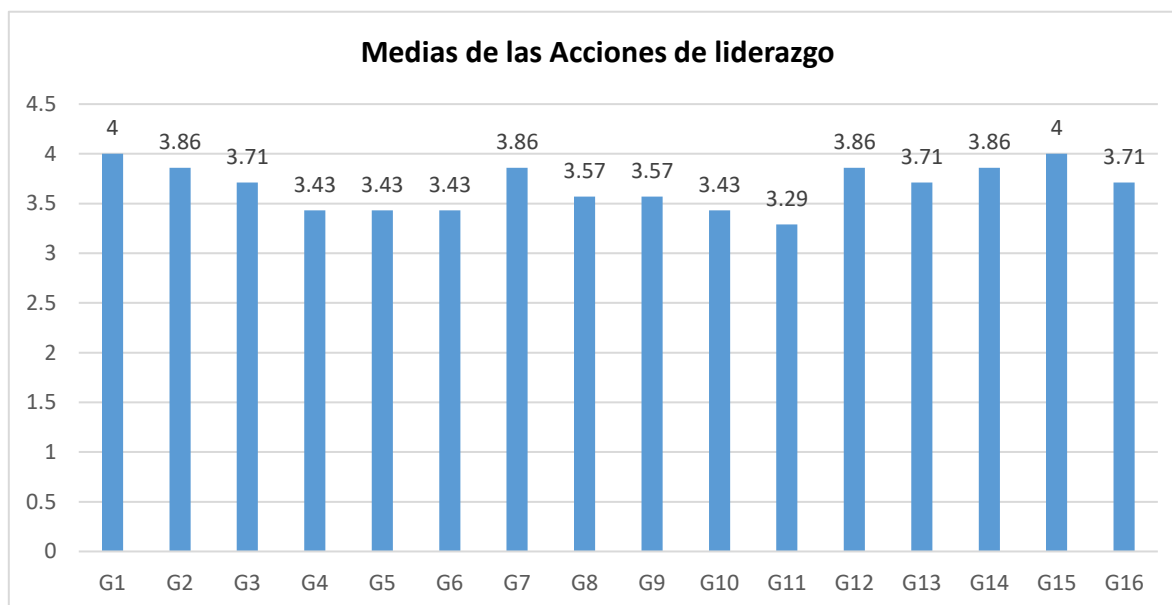
- Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes.
- Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje.

Dentro de las acciones de liderazgo menos desarrollados por los docentes se encuentran en primer lugar, con media 3.29: “Diseña actividades de enseñanza que tomen las características individuales de cada estudiante, adaptándola a sus estilos y ritmos de aprendizaje”

Otras acciones de liderazgo poco desarrolladas por los docentes con medias de 3.43 (desviación estándar 0.79), son:

- Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes
- Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase
- Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal
- Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje. (Ver gráfico # 18)

Gráfico 78. Acciones de liderazgo según opinión de docentes. Dimensión: Desarrollo Profesional Docente.



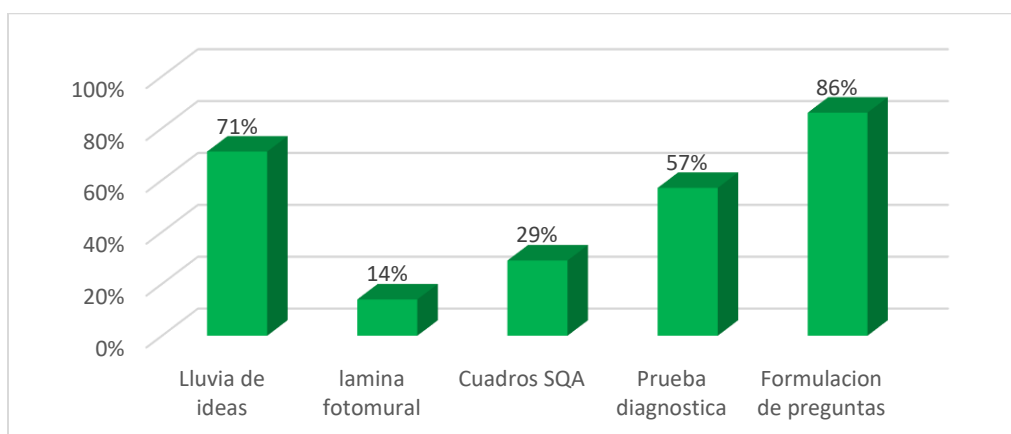
Leyendas de la Dimensión: Desarrollo profesional docente	
G1	Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje
G2	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes
G3	Utiliza diferentes recursos audiovisuales para facilitar la comprensión de los temas complejos
G4	Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes
G5	Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase
G6	Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal
G7	Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase
G8	Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes
G9	Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje
G10	Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje
G11	Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje
G12	Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo
G13	Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte
G14	Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.
G15	Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad
G16	Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía

Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

De acuerdo con las estrategias de enseñanza que utilizan los docentes en los tres momentos básicos de una secuencia didáctica, los docentes manifestaron que utilizan varias estrategias, entre las que se encuentran:

Al inicio de la clase, como estrategias para activar los conocimientos previos que trae el estudiante los docentes manifestaron que utilizan siempre más de una, destacando la formulación de pregunta en 86%, seguido de lluvia de ideas 71% y la realización de prueba diagnóstica en 57%. La estrategia menos utilizada por los docentes para activar los conocimientos previos es la lámina foto mural en el 14% y la realización de cuadros SQA en el 29%. (Ver gráfico # 19)

Gráfico 89. Estrategias que usan los docentes para activar conocimientos previos en los estudiantes.

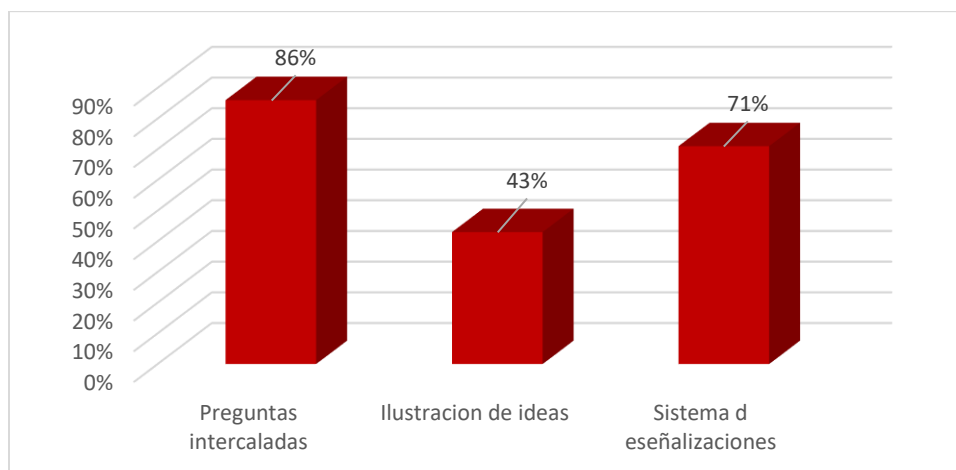


Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

Durante el desarrollo de clase, como estrategia para captar la atención de los estudiantes y guiar los aprendizajes, la mayoría de docentes, el 86% manifiestan que realizan preguntas intercaladas en los distintos tiempos de su exposición, seguido de la utilización del sistema de señalizaciones en el 71% donde los docentes refieren que como señalizaciones avisan a los estudiantes los aspectos más importante de la lección, y la menos realizada por los docentes es la ilustración de ideas a través de

fotografías, imágenes o esquemas que llamen la atención del estudiante, la cual es utilizada en un 43%.(Ver gráfico # 20)

Gráfico 20. Estrategias que usan los docentes para captar atención y guiar los aprendizajes en los estudiantes.



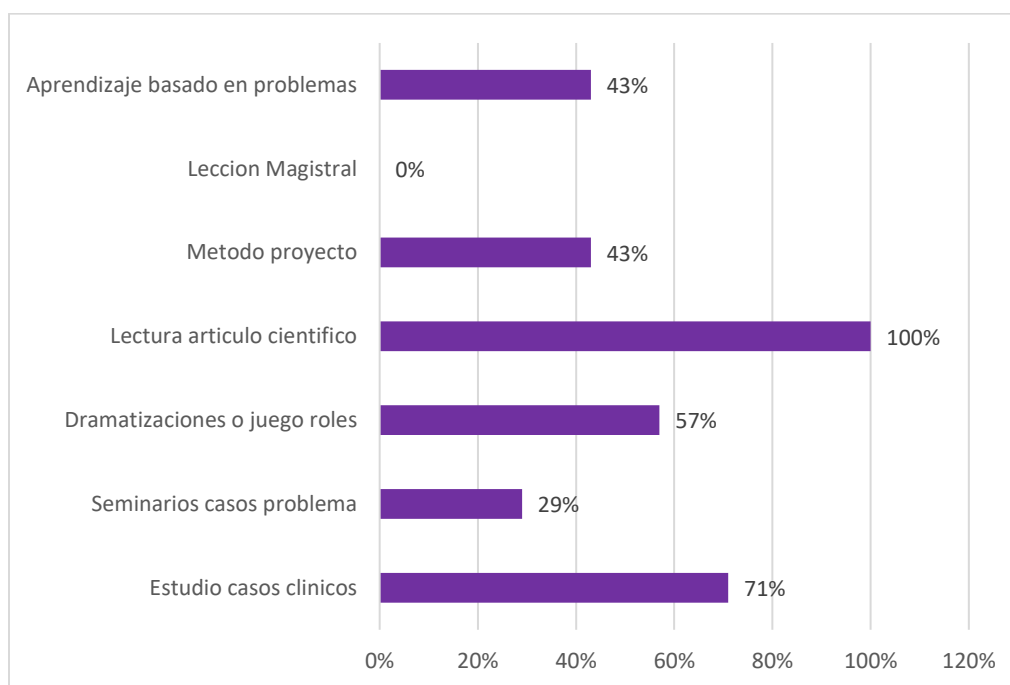
Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

Final de clase, Como estrategias a utilizar para la finalización de la sesión de clase están: Recapitulación de lo aprendido durante la clase, evaluación formativa de los aprendizajes y estrategias metacognitivas. La mayoría de los docentes aseguran utilizar todas estas estrategias; la más utilizada es recapitulación de lo aprendido en clase; donde el 86% de los docentes aseguran que siempre la usan; seguido de las estrategias de evaluación de los aprendizajes, donde el 71% de los docentes ubican la realización de esta estrategia en la categoría de siempre y un 14% casi siempre. Por último, la menos utilizada son las estrategias metacognitivas, donde el 57% de los docentes afirman que siempre la usan y un 43% casi siempre.

En relación con la metodología de enseñanza utilizada por los docentes, el 100% de los docentes manifiestan utilizar siempre la lectura de artículos científicos, seguido de los casos clínicos en 71%, las dramatizaciones o juego de roles en 57% y el método de proyecto en 43%.

La estrategia metodológica menos utilizada, es lección magistral, donde todos los docentes mencionan que no la realizan en el aula de clase, seguida de los seminarios, donde el 29% de los profesores aplican esta metodología. (Ver gráfico # 21)

Gráfico 21. Estrategias que usan los docentes para captar atención y guiar los aprendizajes en los estudiantes.



Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

Resumen de las Dimensiones de liderazgo presentes en el Proceso Enseñanza

Aprendizaje de acuerdo con valoración de Docentes

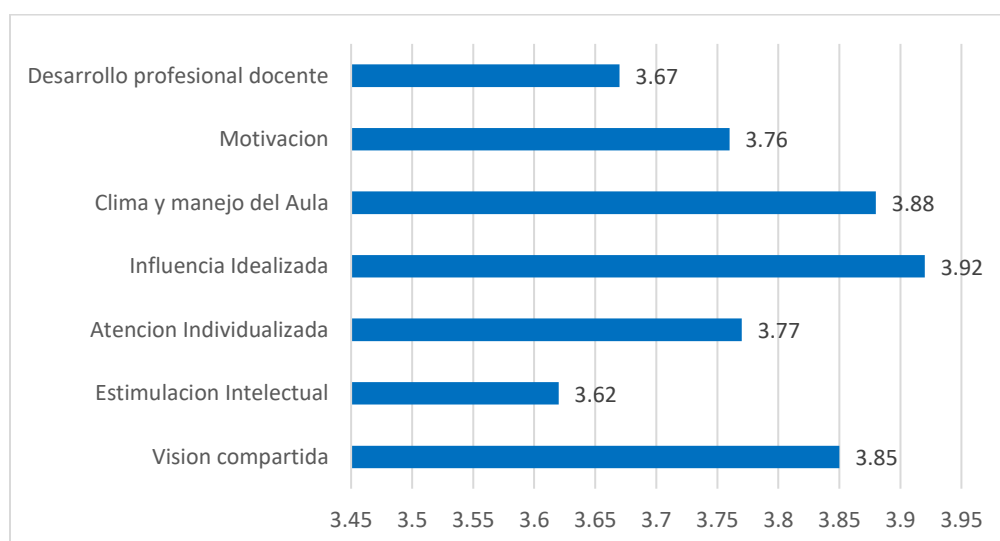
De acuerdo con las dimensiones de liderazgo docente, de las 7 exploradas en el presente estudio, los docentes manifiestan que la dimensión más desarrollada en el proceso de enseñanza aprendizaje que se realiza en la carrera de optometría médica es en primer lugar: “Influencia Idealizada”, con media de 3.92. Le siguen en orden de relevancia:

- ❖ Clima y manejo del aula con media 3.88

- ❖ Visión compartida con media 3.85
- ❖ Atención individualizada y Motivación con medias de 3.77 y 3.76 respectivamente

La dimensión de liderazgo menos desarrollada según lo expresado por los profesores es: “Estimulación intelectual”, con media de 3.62, seguido de “Desarrollo profesional docente” con media de 3.67. (Ver gráfico 22)

Gráfico 22. Opinión de docentes sobre dimensiones de liderazgo en el proceso enseñanza aprendizaje.



Nota: Datos tomado de encuesta a docentes

5.2.3 Resultados de Observación al Aula de Clase

La técnica de Observación al aula de clase se realizó con el objetivo de permitir la contrastación entre la opinión de los estudiantes y docentes en relación con las acciones de liderazgo que se realizan en la carrera de optometría médica, logrando así la triangulación de fuente. Se llevaron a cabo un total de 7 observaciones no participantes; realizadas cada uno de los docentes que conforman la muestra de estudio. A continuación, se detallan los

principales resultados producto de la observación no participante, describiendo las acciones de liderazgo observadas por cada dimensión.

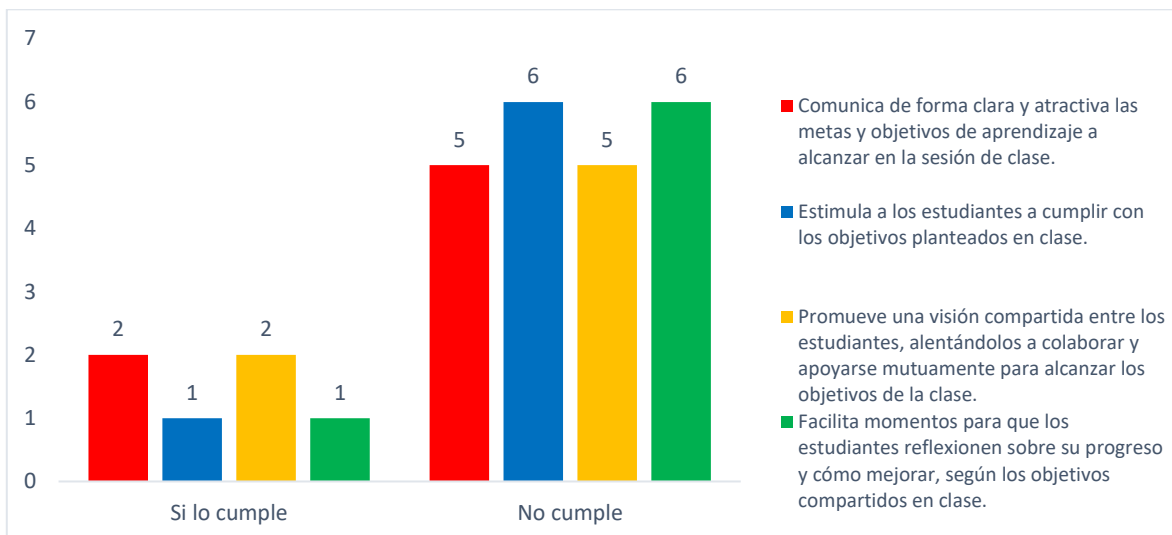
Dimensión Visión Compartida. Esta dimensión está conformada por 4 acciones de liderazgo docente, de las cuales todas fueron susceptibles de ser observadas.

En general las 4 acciones de liderazgo que conforman esta dimensión presentan un bajo nivel de cumplimiento en la observación realizada. Sin embargo, las acciones de liderazgo que sobresalen un poco más en su cumplimiento son:

“Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase” y “Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase”. Ambas acciones de liderazgo fueron cumplidas en solo 2 observaciones, en las restantes 5 observaciones no se cumplieron

Sin embargo, las otras acciones de liderazgo como: “Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase” y “Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase” tuvieron un nivel de cumplimiento solamente en una de las observaciones. (Ver gráfico # 23)

Gráfico 23. Observación de las acciones de liderazgo docente: Visión compartida



Nota: Datos tomado de formato de observación

Dimensión Estimulación Intelectual. En la dimensión estimulación intelectual, fueron posibles ser observadas todas las acciones de liderazgo planteadas en esta categoría.

Dentro de las acciones de liderazgo docente que alcanzaron mayor número de observaciones se encuentran en primer lugar “Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas”, la cual alcanzó un cumplimiento en 6 de las observaciones realizadas. Le sigue “Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas” la cual se presentó en 5 de las 7 observaciones ejecutadas.

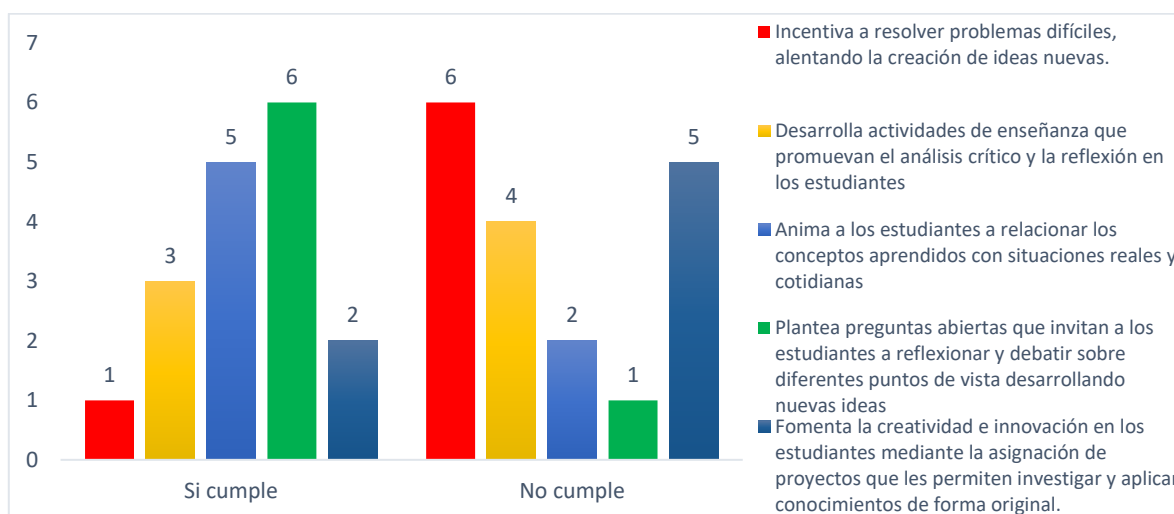
Las acciones de liderazgo con menor cumplimiento durante la observación fueron:

❖ “Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas”, esta se cumplió únicamente en 1 de las 7 observaciones realizadas.

❖ Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original; evidenciándose en 2 observaciones

❖ Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes, presente en 3 de las 7 observaciones realizadas. (Ver gráfico # 24)

Gráfico 24. Observación de las acciones de liderazgo docente: Estimulación Intelectual.



Nota: Datos tomado de formato de observación.

Dimensión Atención Individualizada. De las 7 acciones de liderazgo docente que conforman esta dimensión, no pudieron ser observadas dos de ellas, quedando las siguientes cinco para ser observadas:

❖ Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico

❖ Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas

❖ Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.

- ❖ Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes

De estas acciones de liderazgo, las que presentaron mayor cumplimiento en la observación realizada fueron:

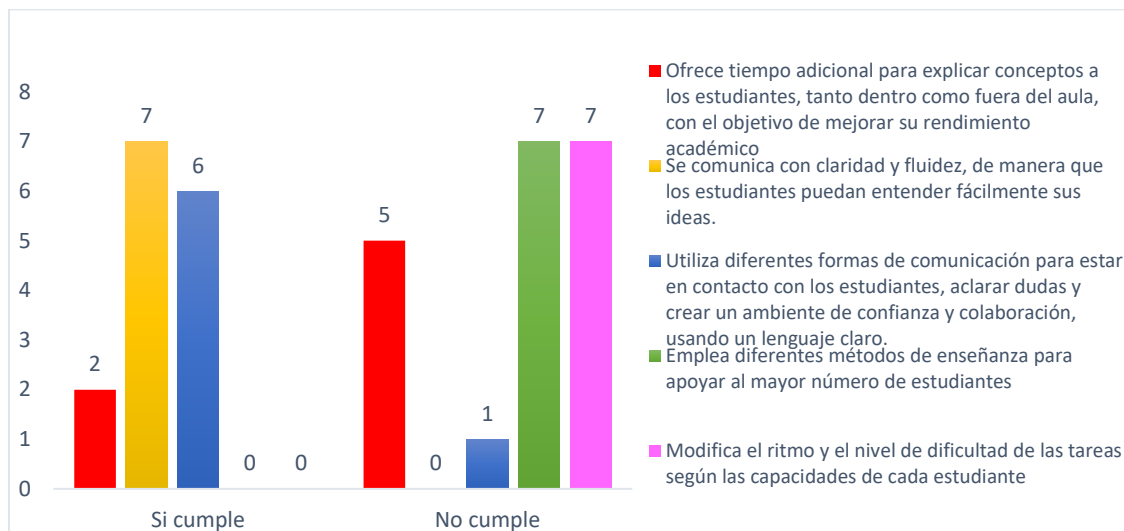
“Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas” y “Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro”, las cuales presentaron un cumplimiento en 7 y 6 de las observaciones realizadas.

Dos de las acciones de liderazgo docente no se cumplieron en ninguna de las observaciones realizadas, estas fueron:

- ❖ Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes
- ❖ Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante

Otra acción de liderazgo poco observada es “Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico”, donde solo se manifestó el cumplimiento en dos de las observaciones. (Ver gráfico # 25)

Gráfico 25. Observación de las acciones de liderazgo docente: Atención Individualizada.



Nota: Datos tomado de formato de observación.

Dimensión Influencia Idealizada. De las seis acciones de liderazgo docente que conforman esta dimensión, solo fueron aptas para la observación 5 de ellas. La acción de liderazgo que no fue apta para su observación fue “Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes”. En general la mayoría de las acciones de liderazgo tienen buen cumplimiento, dentro de las que tienen mayor número de observaciones están:

❖ “Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista”; se presentó en las 7 observaciones realizadas.

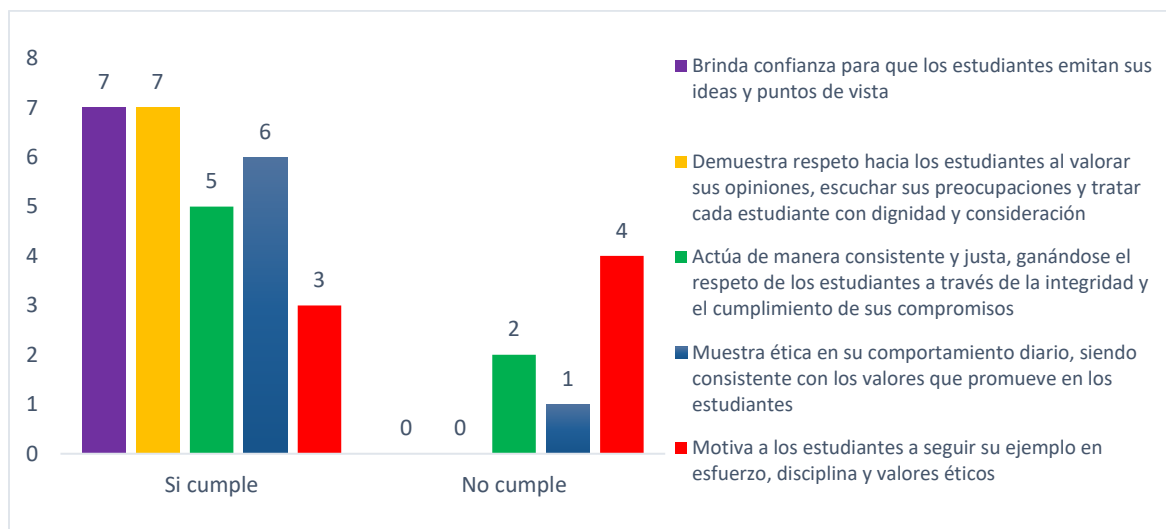
❖ “Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración”; se desarrolló en las 7 observaciones realizadas.

❖ “Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes”, se presentó en 6 de las 7 observaciones realizadas

❖ “Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos”; se cumplió en 5 de las 7 observaciones.

La acción de liderazgo que menos presenta cumplimiento durante la observación fue “Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos”, evidenciado apenas en 3 de las observaciones. (Ver gráfico # 26)

Gráfico 26. Observación de las acciones de liderazgo docente: Influencia Idealizada.



Nota: Datos tomado de formato de observación.

Dimensión Clima y Manejo del Aula. En esta dimensión se plantean 6 acciones de liderazgo docente; de las cuales solo 4 fueron posibles de observar, entre estas se mencionan: Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase, Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar, Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase y Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones. La mayoría de estas acciones de liderazgo fueron cumplidas por los docentes.

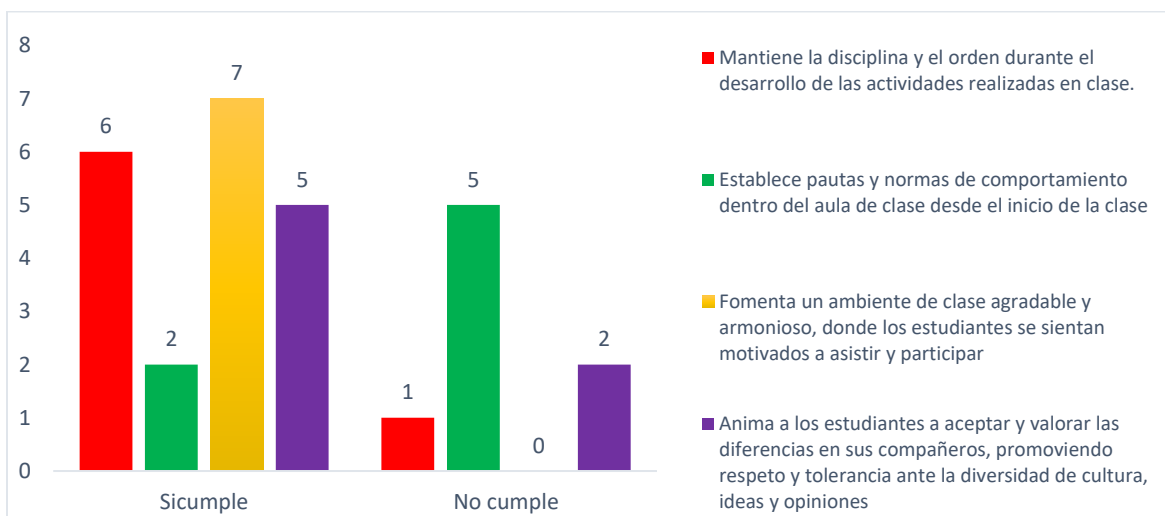
Dentro de las acciones de liderazgo docente con mayor cumplimiento se destacan:

- ❖ “Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar”; esta acción se presentó en las 7 observaciones que se realizaron, con un 100% de cumplimiento.
- ❖ “Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase”; esta acción se desarrolló en 6 de las 7 observaciones, con un 86% de cumplimiento.
- ❖ “Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones”; la cual fue evidenciada en 5 de las 7 observaciones realizadas con 71% de cumplimiento.

La acción de liderazgo con menor cumplimiento durante la observación fue:

- ❖ Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase; en donde solamente se presentó en dos de las observaciones efectuadas al aula de clase, con 29% de cumplimiento. (Ver gráfico # 27)

Gráfico 27. Observación de las acciones de liderazgo docente: Clima y Manejo del Aula.



Nota: Datos tomado de formato de observación.

Dimensión Motivación. En esta dimensión se lograron observar las 6 acciones de liderazgo que la conforman. En términos generales la mayoría de estas acciones tienen bajo cumplimiento, menor del 50% de cumplimiento; solamente una de ellas tiene un cumplimiento del 57% y corresponde a:

“Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes”; la cual se presentó en 4 de las observaciones con un 57% de cumplimiento.

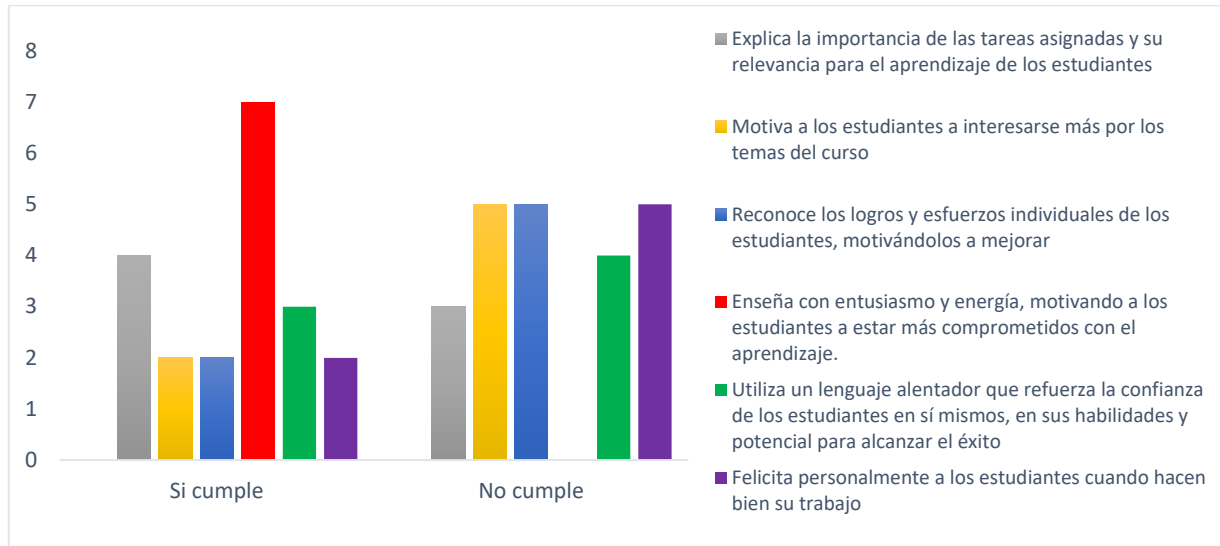
A continuación, se describen las acciones de liderazgo con más bajo cumplimiento, como son:

- ❖ Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo
- ❖ Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar
- ❖ Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso

Estas tres acciones de liderazgo mencionadas se presentaron en 2 de las 7 observaciones realizadas; le siguen en orden de relevancia las siguientes acciones de liderazgo:

- ❖ “Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje”.
- ❖ “Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito”. Estas últimas dos acciones de liderazgo se desarrollaron en 3 de las 7 observaciones efectuadas. (Ver gráfico # 28)

Gráfico 28. Observación de las acciones de liderazgo docente: Motivación



Nota: Datos tomado de formato de observación.

Dimensión Desarrollo Profesional Docente. En la dimensión de desarrollo profesional docente, fueron posibles de observar las 16 acciones de liderazgo que la conforman. Tres de ellas presentaron el más alto nivel de cumplimiento, siendo desarrolladas en las 7 observaciones realizadas y con un nivel de cumplimiento del 100%, estas se destacan:

- ❖ Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase
- ❖ Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.
- ❖ Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad.

Le siguen en orden de relevancia: “Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje” y “Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la

asignatura que imparte”; estas acciones de liderazgo fueron desarrolladas en 6 y 5 de las observaciones realizadas respectivamente.

De igual manera otras de las acciones con un nivel de cumplimiento del 57%, presentándose en 4 de las 7 observaciones realizadas son:

- ❖ Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos
- ❖ Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía.

Dentro de las acciones de liderazgo docente con menor cumplimiento para esta dimensión, destacan 3 acciones de liderazgo que no se cumplieron en el 100%, ya que no se lograron evidenciar en ninguna de las 7 observaciones al aula de clase que se ejecutaron. Entre estas se encuentran:

- ❖ Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase
- ❖ Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes.
- ❖ Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje

Otras acciones de liderazgo con menor cumplimiento, donde se manifestaron solamente en 1 de las observaciones realizadas son:

- ❖ Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje.

❖ Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo.

De igual forma le siguen con bajo cumplimiento las siguientes acciones, las cuales se presentaron en 3 de las observaciones hechas al aula de clase:

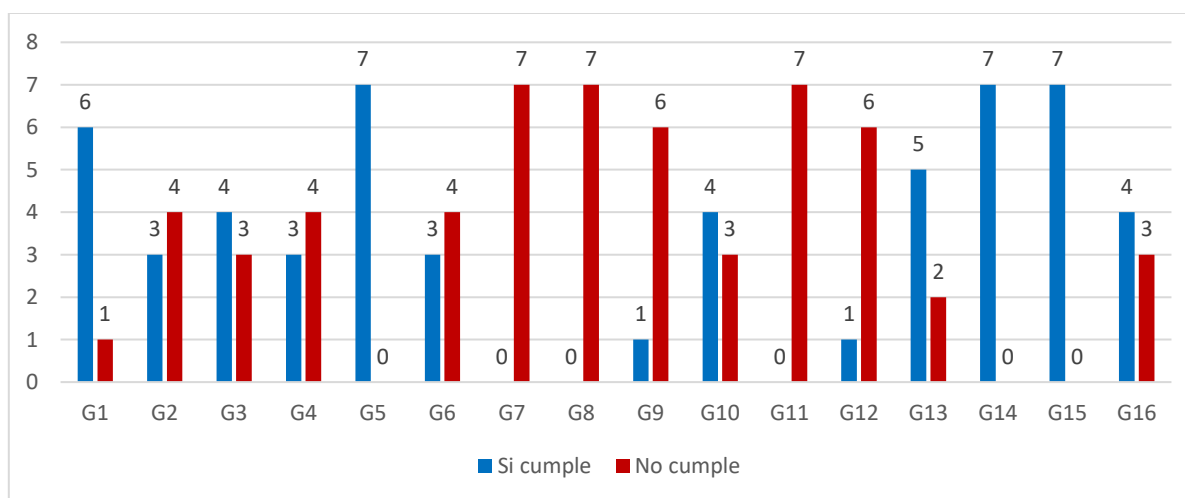
❖ Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes.

❖ Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal.

❖ Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes.

❖ Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje. (Ver gráfico # 29)

Gráfico 29. Observación de las acciones de liderazgo docente: Desarrollo Profesional Docente



Leyendas de la Dimensión: Desarrollo Profesional Docente	
G1	Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje
G2	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes
G3	Utiliza diferentes recursos audiovisuales para facilitar la comprensión de los temas complejos
G4	Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes
G5	Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase
G6	Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal
G7	Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase
G8	Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes
G9	Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje
G10	Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje
G11	Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje
G12	Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo
G13	Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte
G14	Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.
G15	Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad
G16	Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía

Nota: Datos tomado de formato de observación.

En relación con la aplicación de estrategias metodológicas utilizadas por los docentes durante los tres momentos básicos del desarrollo de una sesión de clase se encontró en las observaciones realizadas al aula de clase, lo siguiente:

Para activar los conocimientos previos que tienen los estudiantes, se observó que solamente 3 docentes hicieron uso de esta estrategia, para lo cual implementaron la realización de prueba diagnóstica al inicio de la clase.

Para captar la atención de los estudiantes en clase y guiar los aprendizajes, la mayoría de los docentes (6), hacen preguntas intercaladas sobre el tema a explicar y 1 docente además de preguntas utilizó sistema de señalizaciones.

En relación con el empleo de estrategias metodológicas que utiliza el docente, se evidenciaron mediante la observación las siguientes:

- ❖ Estudio de casos clínicos (en 3 observaciones)
- ❖ Realización de exposiciones y lección magistral (dos observaciones en cada una respectivamente).

5.3. Elementos de mejora en las dimensiones de liderazgo docente y su importancia en el aprendizaje. III FASE.

5.3.1 Elementos de mejora en las Dimensiones de liderazgo Docente

Para identificar los elementos de mejora en las dimensiones de liderazgo docente se utilizó como estrategia metodológica la triangulación de fuentes o de datos, donde se contrastan las opiniones de los docentes y estudiantes obtenidas a partir del cuestionario aplicado con el fin de obtener información sobre las acciones de liderazgo docente, junto con

los resultados de la observación realizada al aula de clase. A continuación, se describen por dimensión los principales hallazgos encontrados en la investigación.

Dimensión Visión Compartida. A partir del análisis de los cuestionarios realizados a docentes y estudiantes, en términos generales se obtuvo información similar en ambos grupos; aunque la valoración de las acciones de liderazgo es mayor desde la percepción de los docentes, observándose que de las 4 acciones de liderazgo que conforman esta dimensión todas tienen medias superiores a 3.5 lo que indica un alto nivel de cumplimiento (mayor 70%) según lo expresado por docentes; sin embargo desde la percepción de los estudiantes la mayoría tienen medias por debajo de 3.5.

Entre las acciones de liderazgo mejor valoradas por los estudiantes y que coinciden con lo expresado por los docentes se destacan:

- “Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase”; con una media de 3.55 para estudiantes, lo cual refleja un alto cumplimiento de esta acción de liderazgo desde la percepción de los estudiantes, y una media de 3.86 para docentes.
- “Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase”, con media de 3.43 para estudiantes y 4 para docentes

En relación con las acciones de liderazgo menor valorada por los estudiantes y que coincide con los docentes se encuentran:

- Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase, con media de 3 para estudiantes y 3.57 para los docentes.

▪ Otra acción de liderazgo menos valorada por los estudiantes es: “Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase” con media de 3.35; sin embargo, esta acción de liderazgo no coincide con lo expresado por los docentes, para ellos esta acción de liderazgo tiene un cumplimiento del 100% con una media 4.

En cuanto a los resultados de la observación realizada el aula de clase se pudo evidenciar en términos generales un bajo cumplimiento de todas las acciones de liderazgo que conforman esta dimensión. Dentro de las acciones de liderazgo que sobresalen un poco más en su cumplimiento se encuentran: “Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase” y “Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase”. Lo cual coincide con las acciones de liderazgo mejor valoradas tanto por docentes como estudiantes.

De igual forma las acciones de liderazgo menos valoradas por estudiantes y docente coinciden con la observación realizada, donde solo en 1 de las 7 observaciones ejecutadas se manifestó las siguientes acciones:

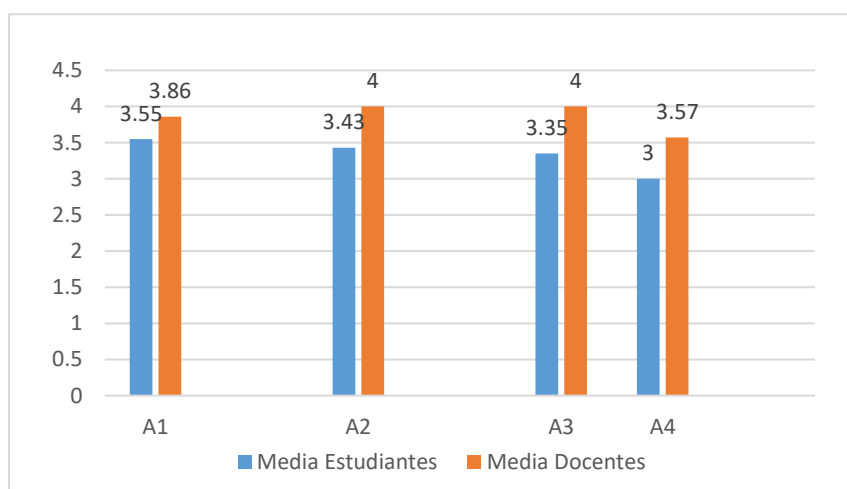
❖ “Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase” y “Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase” tuvieron un nivel de cumplimiento solamente en 1 de las observaciones. (Ver gráfico # 30)

De manera general en base a los elementos con menor valoración en cuestionarios a docentes, estudiantes y observación al aula de clase, las acciones de liderazgo docente que deben ser mejoradas en la dimensión de visión compartida son:

- ❖ Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase. (Valoración de estudiantes y docentes)
- ❖ Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase. (Valoración de estudiantes)

Gráfico 30. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes.

Dimensión: Visión Compartida.



A1	Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.
A2	Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.
A3	Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.
A4	Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.

Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

Dimensión Estimulación Intelectual. Es interesante ver que las acciones de liderazgo en esta dimensión valoradas a partir de los docentes tienen una percepción mayor que los estudiantes; la mayoría tienen medias superiores a 3.5 con alto nivel de cumplimiento (oscilan entre 3.86 y 3.71), a diferencia de los estudiantes donde solo en una acción de

liderazgo se observa una media de 3.5, reflejando alto cumplimiento, el resto de las acciones tienen un cumplimiento moderado. Sin embargo, se encontró resultados coincidentes y similares en las valoraciones realizados a estudiantes, docentes y observación.

Dentro de las acciones de liderazgo mejor valoradas por estudiantes y docentes se encuentran:

- “Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas”, con media de 3.53 para estudiantes y 3.71 para docentes.
- “Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas”, con media de 3.41 para estudiantes y 3.71 para docentes. Estas coinciden con lo observado en el aula de clase, donde se determinó el cumplimiento en 5 y 6 de las observaciones realizadas.
- “Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas”, con media de 3.24. Esta acción de liderazgo tampoco coincide con lo expresado por los docentes quienes presentan una media de 3.86.

En las acciones de liderazgo menor valoradas por estudiantes y docentes se menciona:

- “Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original”; la cual presenta media de 2.99 para estudiantes y 3.14 para docentes. De igual manera esta acción de liderazgo coincide con lo observado en el aula de clase, donde se desarrolló solamente en 2 de las 7 observaciones ejecutadas.
- “Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes”, con media de 3.14. La opinión expresada por los estudiantes en relación con

esta acción de liderazgo no coincide con lo manifestado por docentes quienes aseguran un alto nivel de cumplimiento con media de 3.71.

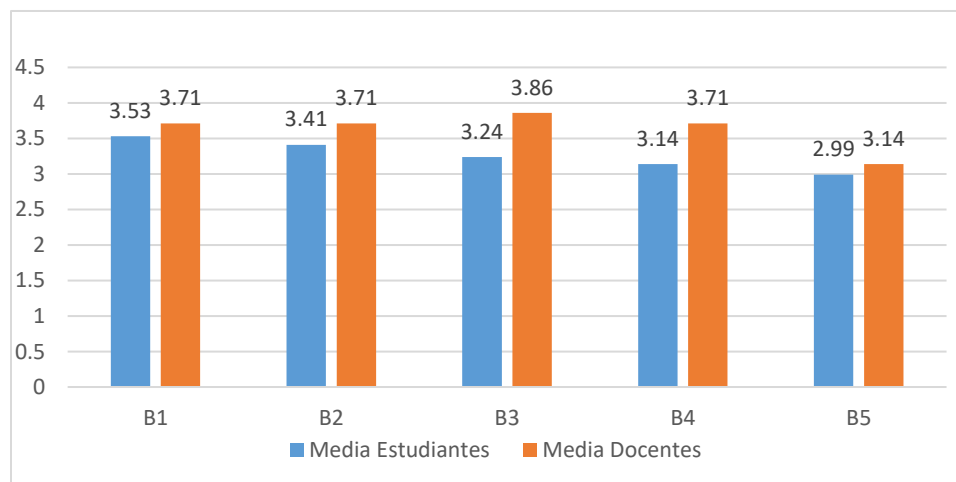
En la observación realizada al aula de clase se manifestó que estas acciones de liderazgo fueron poco desarrolladas, coincidiendo con lo expresado por docentes y estudiantes. (Ver gráfico # 31)

De manera global, en base a los resultados encontrados en el cuestionario realizado a docentes, estudiantes y observación al aula de clase, dentro de las acciones de liderazgo docente que deben ser mejoradas en la dimensión de estimulación intelectual se encuentran:

- ❖ Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original. (Valoración de docentes, estudiantes y observación)
- ❖ Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes. (valoración de estudiantes y observación)

Gráfico 31. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes.

Dimensión: Estimulación Intelectual.



B1	Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas.
B2	Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.
B3	Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.
B4	Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes.
B5	Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.

Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

Dimensión Atención Individualizada. En los resultados obtenidos de los cuestionarios realizados a docentes y estudiantes, se observó una mayor valoración de las acciones de liderazgo desde la perspectiva de los docentes, donde 6 de las 7 acciones que las conforman tienen una media superior a 3.5 con buen nivel de cumplimiento; en cambio los resultados obtenidos del cuestionario a estudiantes mostraron solamente una acción de liderazgo con media de 3.50 reflejando un alto cumplimiento, en cambio las otras 6 acciones de liderazgo presentan medias inferiores con un cumplimiento moderado.

En las acciones de liderazgo mejor valoradas por los estudiantes están en primer lugar:

- “Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas”; con una media de 3.50. Esta acción coincide con lo manifestado por docentes quienes aseguran desarrollar esta acción en el 100%, con media de 4.

Le siguen las siguientes acciones de liderazgo:

- “Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas”; con media de 3.42. Coincide con los docentes quienes tienen un cumplimiento del 100%, media de 4.

- “Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro”;

con media de 3.35. Esta acción también coincide con lo expresado por docentes con media de 3.86.

- Finalmente, la acción de liderazgo “Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico”, presenta una media más baja, con 3.30; sin embargo, es interesante ver que no coincide con lo manifestado por los docentes, quienes afirman que la cumplen en el 100%, con media de 4. (Ver gráfico # 32)

Las acciones de liderazgo con menor valoración tanto por docentes y estudiantes son:

- “Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante”; con una media de 3.22 que coincide con los docentes cuya media más baja fue asignada a esta acción de liderazgo con 3.43 y con la observación realizada al aula de clase; donde no se evidencio el desarrollo de esta acción de liderazgo en ninguna de las 7 observaciones ejecutadas.

- “Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar”; esta acción de liderazgo fue la que tuvo menor valoración por parte de los estudiantes, con media de 3.11; sin embargo, para los docentes se obtuvo una media de 3.57. En cuanto a la observación realizada al aula de clase, esta acción de liderazgo no se fue apta para la observación, puesto que la retroalimentación que da el docente puede ser muy variada y muchas veces difícil de observación en una sesión de clase.

- “Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes”; con media de 3.19 para los estudiantes y 3.57 para los docentes. La valoración de esta acción de liderazgo realizada por docentes y estudiantes coincide con lo observado en el aula de

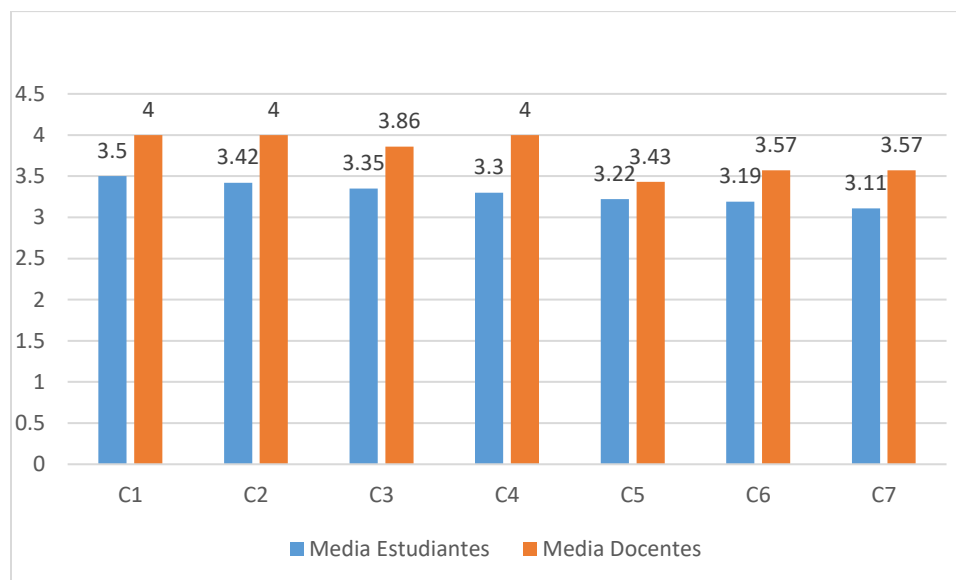
clase, donde no se evidenció la realización de esta acción de liderazgo en ninguna de las observaciones realizadas.

En términos generales producto de los resultados de los cuestionarios aplicados a docentes, estudiantes y observación al aula de clase, las acciones de liderazgo que deben ser mejoradas en la dimensión de estimulación intelectual son:

- ❖ Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar. (Valoración de estudiantes y docentes)
- ❖ Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante. (Valoración de estudiantes, docentes y observación)
- ❖ Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes. (Valoración de estudiantes, docentes y observación)

Gráfico 32. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes.

Dimensión: Atención Individualizada.



C1	Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.
C2	Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas
C3	Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.
C4	Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico
C5	Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante
C6	Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes
C7	Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar

Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

Dimensión Influencia Idealizada. En las acciones de liderazgo docente señaladas a partir de los resultados del cuestionario realizado a docentes, es importante señalar que existe una mayor valoración de esta dimensión desde la perspectiva de los profesores; quienes otorgan en 4 de las 6 acciones de liderazgo el máximo cumplimiento con media de 4, siendo la más baja de 3.71. En comparación con los estudiantes, solo en dos acciones de liderazgo se presentó la media más alta de 3.50; el resto de las acciones presentan medias más bajas, inferiores a 3.5 reflejando un moderado cumplimiento.

Dentro de las acciones de liderazgo mejor valoradas por docentes y estudiantes con medias de 3.50 para estudiantes y 4 para docentes, están:

- “Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes” y “Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos”. Estas acciones de liderazgo coinciden con la observación realizada al aula de clase, donde se evidenció un cumplimiento en 6 de las 7 observaciones para la primera acción de liderazgo y para la segunda un cumplimiento del 100%.
- Le sigue “Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración”, la cual presenta una

media de 3.43 para los estudiantes y 4 para docentes. De igual manera hay una coincidencia con la observación realizada al aula de clase donde esta acción de liderazgo se desarrolló en 5 de las 7 observaciones efectuadas.

- “Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes”, para los estudiantes tiene una media de 3.32 y para los docentes de 3.86. En la observación realizada al aula de clase esta acción de liderazgo no fue apta para la observación puesto que es difícil verificar la empatía del docente con los estudiantes en una sesión de clase.

Las acciones de liderazgo que presentan menor valoración por parte de los estudiantes en primer lugar se encuentran:

- “Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos”; esta acción de liderazgo representa la media más baja desde la percepción de los estudiantes con 3.26. Lo cual no coincide con lo expresado por los docentes quienes aseguran un cumplimiento del 100% con media de 4. De acuerdo con la observación realizada, esta acción de liderazgo fue muy poco observada, desarrollándose en apenas 3 de las 7 observaciones realizadas; por lo tanto, coincide con la opinión de los estudiantes.

- Le sigue la acción de liderazgo “Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista”; la cual tienen una media de 3.30 para los estudiantes y coincide con los docentes quienes a pesar de expresar un alto cumplimiento en las 6 acciones que conforman esta dimensión con medias superiores a 3.5, esta acción de liderazgo es la que tiene la media más baja por parte de los profesores con 3.71. Resulta interesante ver que en las observaciones realizadas al aula de clase esta acción de liderazgo presento un cumplimiento del 100%; puesto que se observó participación de los estudiantes en las clases; sin embargo, un factor crucial puede ser que no todos los estudiantes participen porque no

todos sienten la confianza suficiente para emitir libremente sus puntos de vista. (Ver gráfico # 33)

De manera global podemos decir que producto de los resultados de los cuestionarios a docentes, estudiantes y observación realizada; las acciones de liderazgo docente en la dimensión de influencia idealizada que deben mejorarse son:

❖ “Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos”.

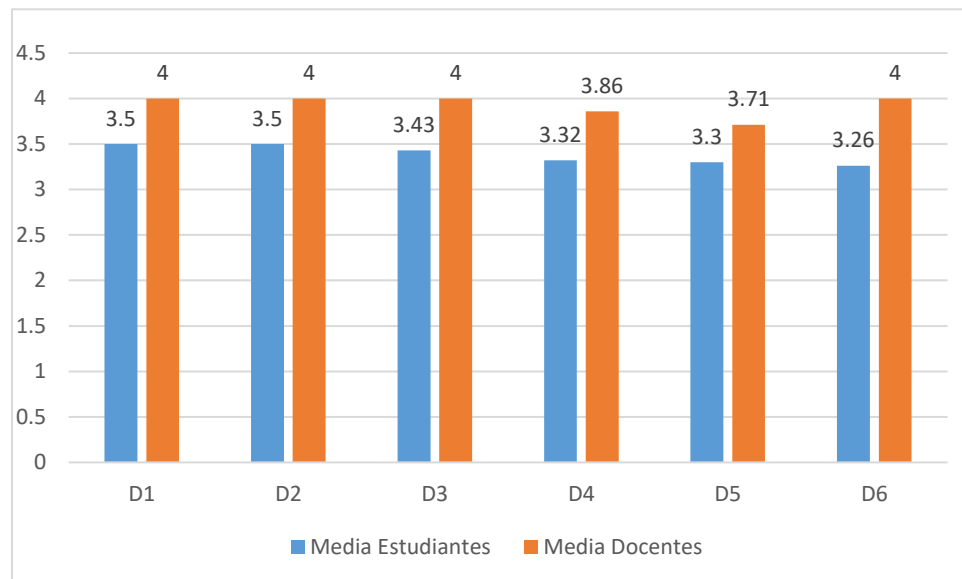
(Valoración de estudiantes y observación)

❖ “Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista”.

(Valoración de estudiantes y docentes)

Gráfico 33. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes.

Dimensión: Influencia Idealizada.



D1	Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos
D2	Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes
D3	Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración
D4	Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes
D5	Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista
D6	Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos

Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

Dimensión Clima y Manejo del Aula. En los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados para valorar las acciones de liderazgo en la dimensión de clima y manejo del aula, es importante señalar que la percepción de los docentes siempre es mayor presentándose medias superiores a 3.5 a diferencia de los estudiantes donde solo una acción de liderazgo tiene una media alta de 3.72 con un alto nivel de cumplimiento, el resto se encuentran por debajo de 3.5, con moderado cumplimiento.

Dentro de las acciones de liderazgo mejor valoradas por los estudiantes y docentes se encuentran en primer lugar:

- “Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase”; con una media para estudiantes de 3.72 y 3.86 para los docentes. Esta acción de liderazgo coincide con lo evidenciado en la observación realizada al aula de clase, presentando un alto cumplimiento, siendo desarrollada en 6 de las 7 observaciones que se hicieron. Le siguen:
- “Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar” y “Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones”. Ambas acciones presentan medias de 3.39 para los estudiantes y 4 para docentes.

En cuanto a la observación realizada al aula de clase, ambas acciones de liderazgo coinciden con lo manifestado por estudiantes y docentes, donde se manifestó un cumplimiento del 100% en la primera acción de liderazgo y en la segunda un cumplimiento del 71%, desarrollándose en 5 de las 7 observaciones efectuadas.

Las acciones de liderazgo docente menos valoradas por los estudiantes y docentes son:

- “Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones”; esta acción de liderazgo es la menor valorada por los estudiantes con media de 3.26. Los docentes por su parte reflejan una media de 3.71, la cual presenta un buen cumplimiento; sin embargo, esta acción de liderazgo tiene la calificación más baja con respecto a las otras 5 acciones de liderazgo que conforman esta dimensión. Por lo tanto, podemos decir que coinciden con los estudiantes en cuanto a ser la acción de liderazgo docente menor valorada. Otras acciones de liderazgo con menor valoración por parte de los estudiantes son:

- “Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas”; con media de 3.30 para estudiantes. Por su parte los docentes presentan una media de 3.86, lo cual manifiesta un buen cumplimiento; de manera que la opinión de los estudiantes no coincide con lo expresado por docentes.

En la observación al aula de clase estas dos acciones de liderazgo no fueron consideradas puesto que no fue posible observar situaciones de conflicto en las sesiones de clase donde se realizó la observación.

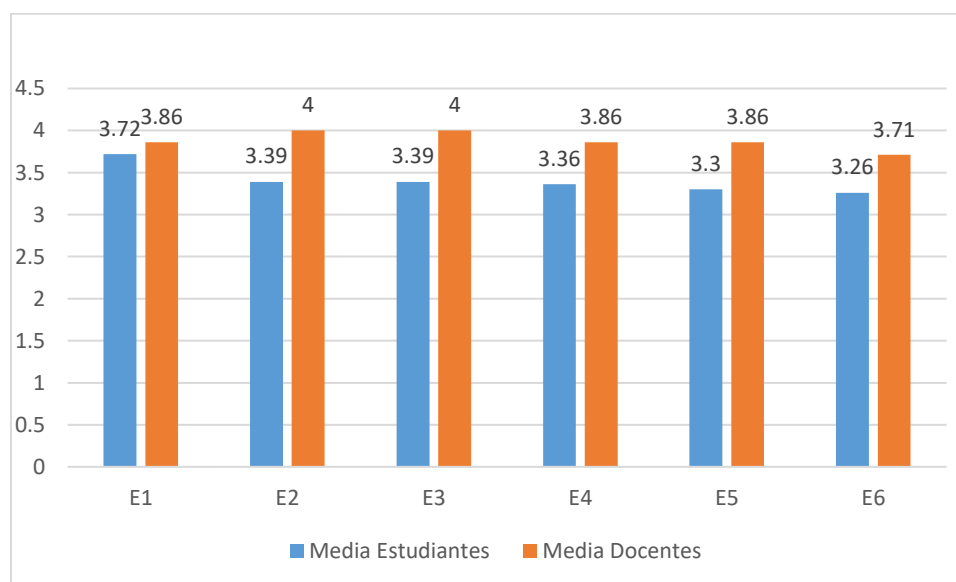
- “Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase”; con media de 3.36 para estudiantes. En esta acción de liderazgo los docentes manifiestan un alto cumplimiento con una media de 3.86, lo cual no coincide con lo expresado por estudiantes. En la observación realizada al aula de clase se evidenció un bajo

cumplimiento, donde esta acción se desarrolló solamente en 2 de las 7 observaciones efectuadas. Por lo tanto, la observación realizada coincide con la opinión de estudiantes. (Ver gráfico # 34)

Como resultado general, producto de los cuestionarios realizados a docentes, estudiantes y observación al aula clase, podemos afirmar que las acciones de liderazgo docente que deben ser mejoradas en la dimensión de Clima y manejo del Aula son:

- ❖ Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones. (Valoración de estudiantes y docentes)
- ❖ Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas”. (Valoración de estudiantes)
- ❖ Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase. (Valoración de estudiantes y observación al aula de clase)

Gráfico 34. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes.
Dimensión: Clima y Manejo del Aula.



E1	Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.
E2	Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar
E3	Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones
E4	Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase
E5	Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas
E6	Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones

Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

Dimensión Motivación. Es importante señalar que las acciones de liderazgo que conforman la dimensión de motivación tienen baja valoración tanto por estudiantes y docentes en relación con otras dimensiones de liderazgo; sin embargo, desde la perspectiva de los docentes siempre se muestra una mayor valoración que la realizada por los estudiantes; la mayoría presentó medias superiores a 3.5 con alto cumplimiento; excepto la siguiente acción de liderazgo que fue la menor valorada tanto por docentes y estudiantes:

“Felicitó personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo”; con una media para estudiantes de 3.14 y para docentes de 3.43. De igual manera esta acción de liderazgo coincide con la observación realizada al aula de clase, la cual se desarrolló solamente en 2 de las 7 observaciones efectuadas.

Entre otras acciones con menor valoración por parte de los estudiantes se encuentran:

- “Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar”; con media de 3.14 para estudiantes. Por su parte los docentes presentan una media más alta 3.86, demostrando un buen cumplimiento de esta acción de liderazgo, lo cual no coincide con lo expresado por estudiantes. En relación con la observación realizada al aula de clase, esta acción de liderazgo coincide con lo expresado por estudiantes, donde se manifestó un bajo cumplimiento solamente siendo desarrollada en 2 observaciones.

- “Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito”; con media de 3.20 para estudiantes. Para docentes se encuentra una media de 3.86, con buen nivel de cumplimiento, lo que no coincide con lo manifestado por los estudiantes. Respecto a la observación realizada al aula de clase, esta acción de liderazgo coincide con los estudiantes; presentando un bajo cumplimiento, siendo evidenciada solamente en 3 de las 7 observaciones realizadas.

Entre las acciones de liderazgo mejor valoradas por estudiantes y docentes se encuentran:

- “Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes”, con media de 3.47 para estudiantes y 3.86 para docentes. En relación con la observación realizada al aula de clase, esta acción de liderazgo fue desarrollada en 4 de las 7 observaciones con un cumplimiento del 57%; lo cual coincide con la opinión de estudiantes y docentes.

- “Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso”, con media de 3.31 para estudiantes y 3.86 para docentes. En la observación realizada al aula de clase, esta acción de liderazgo presento un bajo cumplimiento siendo desarrollada solamente en 2 de las 7 observaciones realizadas; por lo tanto, no hay coincidencia entre la opinión de docentes con lo observado en el aula de clase.

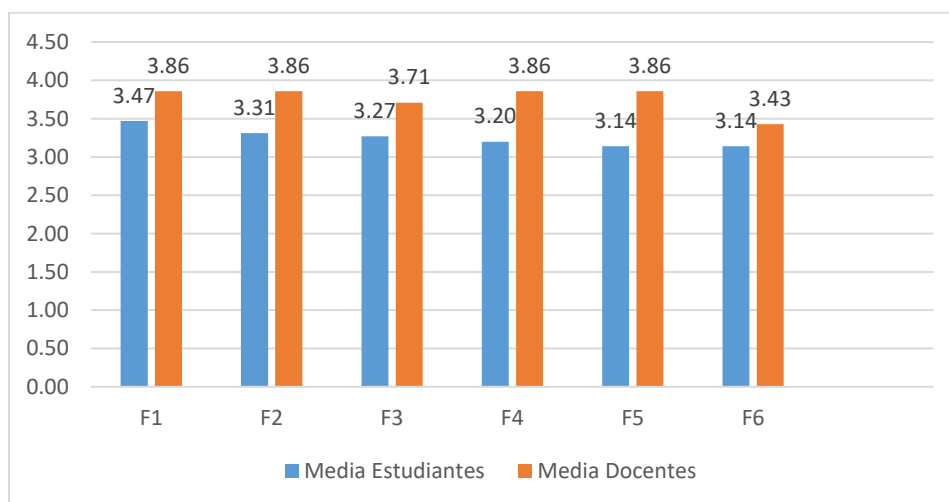
- “Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje”; con una media para estudiantes de 3.27 y para docentes 3.72. En la observación realizada al aula de clase esta acción de liderazgo presentó un bajo cumplimiento, evidenciándose en 2 de las 7 observaciones efectuadas. (Ver gráfico # 35)

En términos globales producto de los instrumentos aplicados a docentes, estudiantes y observación realizadas, las acciones de liderazgo docente que deben ser mejoradas en la dimensión de motivación son:

- ❖ Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo. (Valoración de estudiantes, docentes y observación)
- ❖ “Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar. (Valoración de estudiantes y observación)
- ❖ Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito. (Valoración de estudiantes y observación)

Gráfico 35. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes.

Dimensión: Motivación



F1	Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes
F2	Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso
F3	Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.
F4	Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito
F5	Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar
F6	Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo

Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

Dimensión Desarrollo Profesional Docente. En los instrumentos aplicados para valorar las acciones de liderazgo docente que conforman esta dimensión, desde la perspectiva de los docentes se observó mayor apreciación en el cumplimiento de las acciones en relación con lo expresado por los estudiantes.

Dentro de las acciones de liderazgo docente con mayor valoración por estudiantes y docentes se encuentran:

- “Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte”; con media de 3.62 para estudiantes lo que refleja un alto cumplimiento de esta acción, en el caso de los docentes se obtuvieron medias de 3.71, resulta interesante ver que para los docentes esta acción de liderazgo aunque tuvo un alto cumplimiento, no fue una de las medias más altas, por lo que se puede interpretar que los docentes reconocen que tienen que ampliar sus conocimientos y actualizarse en los temas que enseñan . En relación con la observación realizada al aula de clase se pudo evidenciar que existe un alto cumplimiento de esta acción de liderazgo con un 72%, donde se observó en 5 de las 7 observaciones efectuadas; lo cual coincide con lo manifestado por docentes y estudiantes.

- “Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje”; con media de 3.55 para estudiantes y 4 para docentes, lo cual refleja un alto cumplimiento. La observación al aula de clase mostro un cumplimiento del 86% en esta acción de liderazgo, desarrollándose en 6 de las 7 observaciones; coincidiendo con la opinión de docentes y estudiantes.
- “Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad”; con media de 3.50 para estudiantes y 4 para docentes, reflejando un alto cumplimiento. La opinión de docentes y estudiantes coincide también con la observación realizada al aula de clase donde se muestra un cumplimiento del 100% en esta acción de liderazgo.
- “Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual”; tiene una media de 3.49 para estudiantes y 3.86 para docentes; coincidiendo con la observación al aula de clase donde se evidencia un cumplimiento del 100% de esta acción, estando presente en las 7 observaciones realizadas.
- “Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo”; con media de 3.43 para estudiantes y 3.86 para docentes. Los resultados de la observación realizada al aula de clase mostraron un bajo cumplimiento de esta acción de liderazgo, siendo desarrollada únicamente en 1 de las 7 observaciones efectuadas. De manera que lo expresado por docentes y estudiantes no coincide con la observación realizada; sin embargo, es importante señalar que esta técnica recoge la información de un momento preciso, por lo tanto, esta acción de liderazgo puede haber sido desarrollada en otras sesiones. Por su parte los cuestionarios aplicados a docentes y estudiantes reflejan el comportamiento rutinario del liderazgo del docente en el aula de clase.

- “Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes”; con media de 3.32 para estudiantes y 3.86 para docentes. De acuerdo con lo observado en el aula de clase se evidenció que esta acción de liderazgo tiene un bajo cumplimiento, evidenciándose únicamente en 3 de las 7 observaciones realizadas, lo que corresponde a 43%. De manera que no existe coincidencia con lo manifestado por docentes y estudiantes con la observación realizada al aula de clase; para lo cual hay que recordar que la observación fue realizada en un momento determinado.
- “Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía”; con media de 3.28 para estudiantes y 3.71 para los docentes; lo cual coincide con la observación realizada al aula de clase, donde se evidenció un cumplimiento del 57%, siendo desarrollada esta acción de liderazgo en 4 de las 7 observaciones efectuadas.

Otras acciones de liderazgo bien valorada por los estudiantes son:

- “Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal”; con media de 3.24 para estudiantes; sin embargo, desde la percepción de los docentes esta acción de liderazgo tiene bajo cumplimiento con una media de 3.43. La observación al aula de clase también mostró poco desarrollo, presentándose en 3 de las 7 observaciones efectuadas.
- “Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase”; con media para estudiantes de 3.20, lo cual coincide con la observación realizada al aula de clase, donde se evidenció un cumplimiento del 100%. Sin embargo, es importante señalar que desde la percepción de los docentes esta acción de liderazgo tiene una valoración menor con una media de 3.43 no coincidiendo con la opinión de estudiantes ni observación al aula.

Las acciones de liderazgo que presentan menor cumplimiento tanto por docentes y estudiantes son:

- “Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes”; esta acción de liderazgo presenta la media más baja desde la percepción de los estudiantes con 2.45, para los docentes se refleja una media de 3.57. Esta acción de liderazgo coincide con lo observado en el aula de clase, donde se evidenció que no hay cumplimiento de esta acción, la cual no se desarrolló en ninguna de las 7 observaciones efectuadas.
- “Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje”; con media de 2.95 para estudiantes y 3.43 para docentes. Esta acción de liderazgo coincide con la observación realizada, donde se evidenció un bajo cumplimiento del 43%, siendo desarrollada en 3 de las 7 observaciones realizadas
- “Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje”; con media de 3 para estudiantes y 3.57 para docentes. De acuerdo con la observación realizada esta acción de liderazgo coincide con lo expresado por estudiantes y docentes, presentando un bajo cumplimiento, evidenciándose solamente en 1 de las 7 observaciones efectuadas.
- “Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje”; con media de 3.11 para estudiantes y 3.29 para docentes.; lo cual coincide con la observación al aula de clase donde no se evidenció esta acción de liderazgo en ninguna de las observaciones realizadas.
- “Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes”; con media de 3.08 para estudiantes y 3.43 para docentes. En la observación al

aula de clase se encontró que esta acción de liderazgo presenta un bajo cumplimiento con 43%, donde solo se desarrolló en 3 de las 7 observaciones efectuadas; lo cual coincide con lo expresado por docentes y estudiantes.

Otras acciones de liderazgo menor valoradas desde la perspectiva de los estudiantes son:

- “Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase”; esta acción de liderazgo es una de las que presenta menor cumplimiento según opinión de estudiantes, con una media de 2.84. Es interesante ver que no hay coincidencia con lo expresado por los docentes quienes otorgan un alto cumplimiento a esta acción con media de 3.86. Sin embargo, la observación realizada al aula de clase coincide con lo manifestado por los estudiantes, donde no se evidenció esta acción de liderazgo en ninguna de las 7 observaciones efectuadas. (Ver gráfico # 36)

- “Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos”; con media de 3.05 para los estudiantes, desde perspectiva de los docentes hay un buen cumplimiento con media de 3.71. En la observación al aula de clase, se logró evidenciar esta acción de liderazgo en 4 de las 7 observaciones realizadas, con 57% de cumplimiento; lo cual coincide con opinión de docentes.

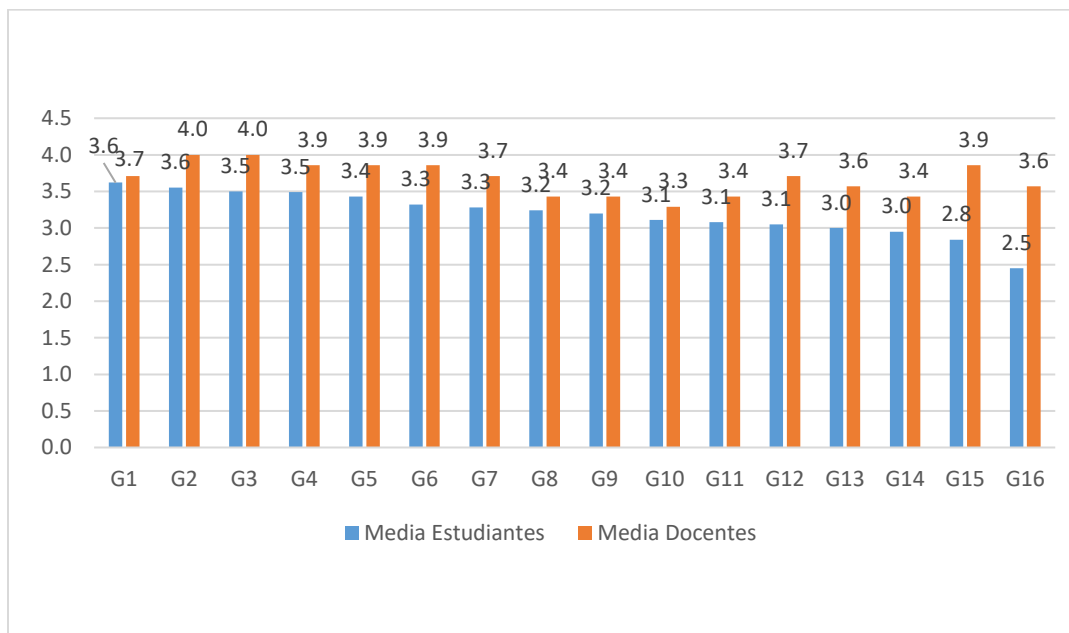
De manera general, de acuerdo con los resultados obtenidos del cuestionario a docentes, estudiantes y observación al aula de clase, entre las acciones de liderazgo docente que deben ser mejoradas en la dimensión de desarrollo profesional docente se encuentran:

- ❖ Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes. (Valoración de docentes, estudiantes y observación)

- ❖ Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase. (Valoración de estudiantes y observación)
- ❖ Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje. (Valoración de docentes, estudiantes y observación)
- ❖ Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje. (Valoración de docentes, estudiantes y observación)
- ❖ Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje. (Valoración de docentes, estudiantes y observación)
- ❖ Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes. (Valoración de docentes, estudiantes y observación)

Gráfico 36. Comparación de acciones de liderazgo por docentes y estudiantes.

Dimensión: Desarrollo profesional docente



Legendas de la Dimensión: Desarrollo Profesional Docente	
G1	Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte
G2	Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje
G3	Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad
G4	Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.
G5	Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo
G6	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes
G7	Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía
G8	Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal
G9	Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase
G10	Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje
G11	Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes
G12	Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos
G13	Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje
G14	Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje
G15	Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase
G16	Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes

Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

En relación con la aplicación de estrategias metodológicas utilizadas por los docentes durante los tres momentos básicos del desarrollo de una sesión de clase se evidenció lo siguiente:

Al inicio de la clase, los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados muestran coincidencia entre lo señalado por los docentes, los estudiantes y la observación respecto a las estrategias empleadas por los docentes para indagar los conocimientos previos de los estudiantes. Entre las principales estrategias utilizadas, se destacan la formulación de preguntas al comienzo de la clase, las lluvias de ideas y la realización de pruebas diagnósticas.

Durante el desarrollo de la clase, tanto los docentes como los estudiantes y la observación coinciden en señalar que, para captar la atención de los estudiantes y guiar el proceso de aprendizaje, los docentes emplean diversas estrategias. Entre las más destacadas se encuentran la formulación de preguntas intercaladas a lo largo de la sesión y el uso de un sistema de señalización, mediante el cual el docente resalta lo más importante que los estudiantes deben aprender durante la clase.

Finalización de la clase; no se encontró coincidencia entre los distintos instrumentos. Los docentes manifiestan que utilizan estrategias de recapitulación de lo aprendido, evaluación formativa y estrategias metacognitivas; lo cual coincide con lo expresado por los estudiantes a excepción de la evaluación formativa donde el 51% de los estudiantes aseguran que los docentes no realizan esta estrategia.

De acuerdo con la metodología de enseñanza empleada, la estrategia más utilizada, con coincidencia entre las opiniones de docentes, estudiantes y la observación en el aula, es la realización de "casos clínicos". Los estudiantes, por su parte, mencionan otras estrategias

como los seminarios, la lección magistral y las dramatizaciones. En cuanto a los docentes, aunque también reconocen el uso de dramatizaciones, destacan adicionalmente el empleo de métodos como el aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje basado en problemas. Sin embargo, durante la observación realizada en el aula, se pudo constatar únicamente la implementación de los casos clínicos y la lección magistral, ya que dicha observación se llevó a cabo en un solo periodo de tiempo.

Resumen de las dimensiones de liderazgo que deben ser mejoradas en el proceso enseñanza aprendizaje en la carrera de optometría médica.

En base al modelo de análisis de liderazgo docente en el proceso de enseñanza (MALIDE) planteado en la presente investigación se determinaron 7 dimensiones de liderazgo docente las cuales fueron estudiadas a través de cuestionarios realizados a docentes y estudiantes de la carrera de optometría médica.

En los resultados se evidenció una amplia coincidencia en las dimensiones de liderazgo menor y mayor valorada por ambos grupos de participantes. Sin embargo, desde la perspectiva de los docentes se observó una valoración superior en todas las dimensiones de liderazgo, las cuales presentaron medias por arriba de 3.5; muy por el contrario, con lo percibido por los estudiantes, quienes otorgaron a todas las dimensiones de liderazgo medias por debajo de 3.5, reflejando un moderado cumplimiento en las acciones de liderazgo de cada una de las dimensiones.

Dentro de las dimensiones de liderazgo mejor valoradas por docentes y estudiantes se encuentran:

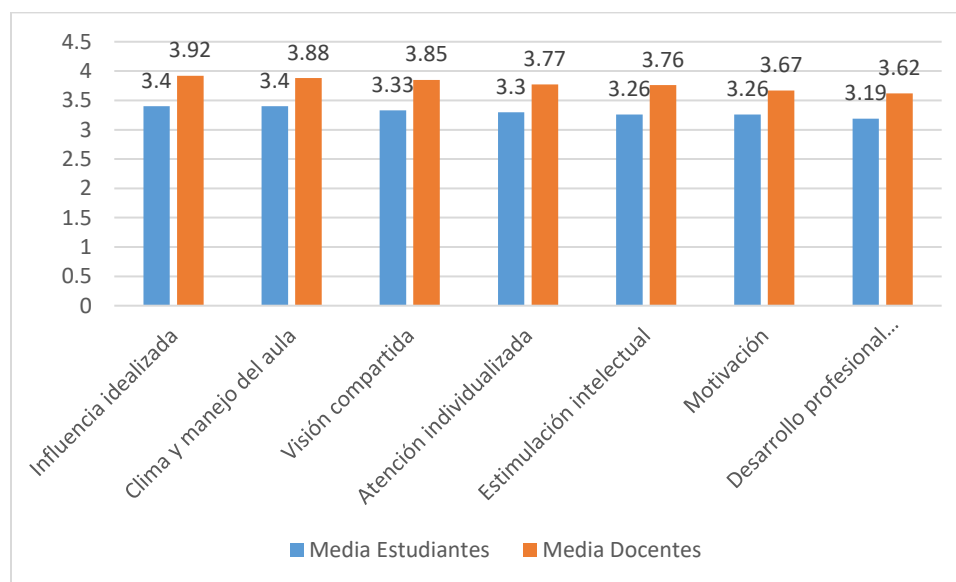
- ❖ Influencia idealizada (Media de 3.40 para estudiantes y 3.92 para docentes)
- ❖ Clima y manejo del aula (Media de 3.40 para estudiantes y 3.88 para docentes)

- ❖ Visión compartida (Media de 3.33 para estudiantes y 3.85 para docentes)
- ❖ Atención individualizada (Media de 3.30 para estudiantes y 3.77 para docentes)

Las dimensiones de liderazgo menor valoradas tanto por docentes y estudiantes de la carrera de optometría médica; y que por lo tanto deben ser mejoradas en el proceso de enseñanza aprendizaje que se realiza en el aula de clase son:

- ❖ Desarrollo profesional docente (Media para estudiantes de 3.19 y para docentes 3.67)
- ❖ Estimulación intelectual (Media para estudiantes 3.26 y 3.62 para docentes)
- ❖ Motivación (Media para estudiantes 3.26 y 3.76 para docentes). (Ver tabla N º 57) (ver gráfico # 37)

Gráfico 37. Valoración de las dimensiones de liderazgo por docentes y estudiantes.



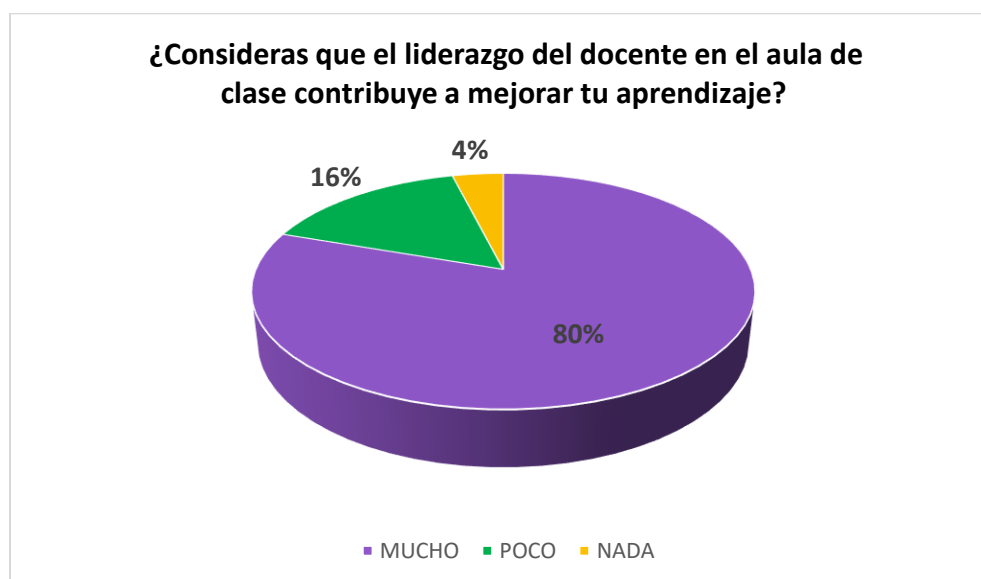
Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes y docentes.

5.3.2 Importancia del liderazgo docente en el Aprendizaje

Para obtener información sobre la importancia del liderazgo docente en el aprendizaje de los estudiantes de la carrera de optometría médica, se utilizaron diversos instrumentos como encuestas dirigidas a estudiantes y docentes, así como grupo focal a estudiantes.

De acuerdo con el cuestionario realizado a estudiantes, la mayoría de ellos el 80% aseguran que el liderazgo del docente contribuye a mejorar el aprendizaje. (Ver gráfico # 38)

Gráfico 38. Contribución del liderazgo docente en el aprendizaje de los estudiantes.



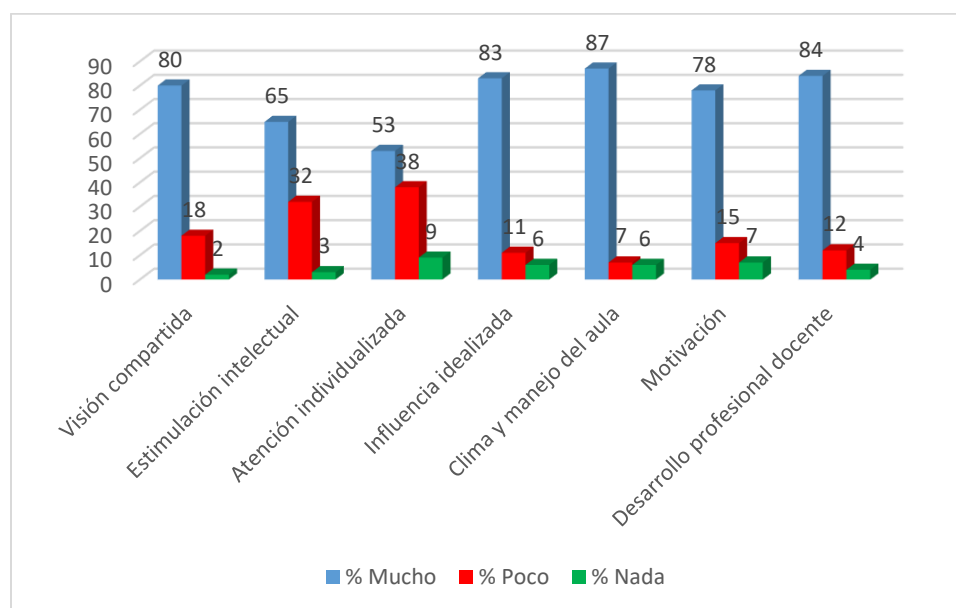
Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes.

En su mayoría los estudiantes valoran positivamente todas las dimensiones de liderazgo como importantes para el aprendizaje; sin embargo, las dimensiones de liderazgo docente que presentaron mayor valoración fueron:

- Clima y manejo del aula con 87%
- Desarrollo profesional docente 84%
- Influencia idealizada 83% y Visión compartida con 80%

En las dimensiones con menor valoración se encuentran: Atención individualizada con 53% y estimulación intelectual con 65%. (Ver gráfico # 39)

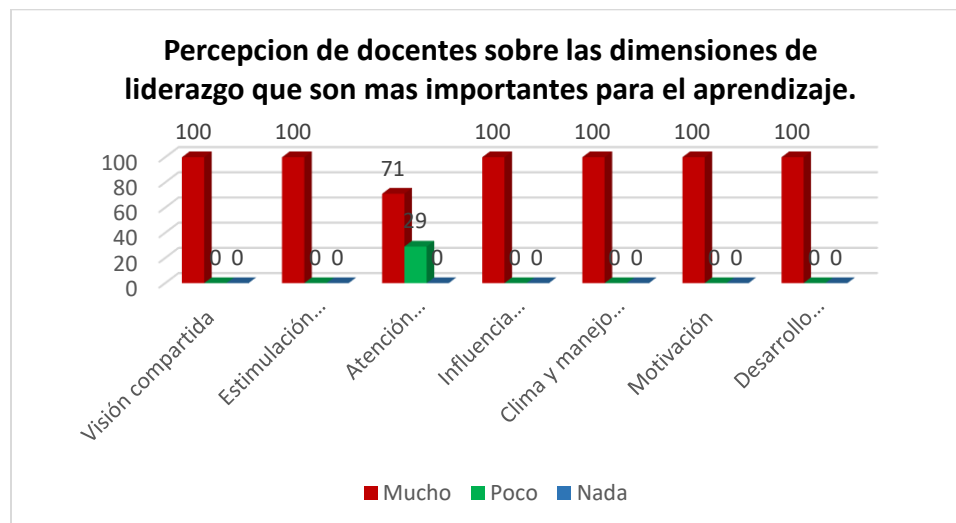
Gráfico 39. Opinión de estudiantes sobre importancia de las dimensiones de liderazgo docente en el aprendizaje.



Nota: Elaborado a partir de encuesta a estudiantes.

Estos resultados coinciden con lo manifestado por los docentes quienes el 100% manifiestan que todas las dimensiones son importantes para el aprendizaje, asignándole la categoría de muy importante; a excepción de la dimensión Atención individualizada la cual obtuvo una valoración por 5 docentes (71%) de muy importante, y solo 2 docentes (29%) la clasifican como de poca importancia. (Ver gráfico # 40)

Gráfico 40. Opinión de docentes sobre importancia de las dimensiones de liderazgo.



Nota: Elaborado a partir de encuesta a docentes.

Desde la entrevista realizada al grupo focal se puede evidenciar que los estudiantes valoran positivamente el liderazgo del docente considerándolo muy importante para el proceso de aprendizaje.

Desde la percepción de los estudiantes las acciones de liderazgo que promueven los docentes y que resultan para ellos importantes en el aprendizaje son: La transmisión de valores, la puntualidad, respeto, responsabilidad y la misma ética profesional que pueda manifestar el docente. La confianza también es parte fundamental para los estudiantes porque les permite expresarse libremente y hacer las preguntas necesarias al abordar ciertos contenidos.

De igual manera consideran relevante la motivación que se les ofrece, uno de los estudiantes manifestó “Se nota la vocación que tienen en cada una de sus palabras y los deseos de superación que nos trasmiten y eso considero que es un liderazgo como tal”.

Se evidenció también que parte del liderazgo que resulta relevante para los estudiantes es el desarrollo profesional docente; el cual se manifiesta cuando los docentes están preparados y aplican estrategias metodológicas que permitan la adquisición de aprendizajes significativos.

Uno de los estudiantes expresó “Para ser docentes no todos pueden ser docentes si no es aquel que viene agarra el conocimiento y te lo ofrece sintetizado, ¿por qué?? Porque de que me sirve a mi aprenderme todo un libro si al final no voy a entender nada; en cambio los docentes sintetizan esa información y te la hacen saber de una manera más fácil que se pueda comprender”.

De igual forma los estudiantes mencionan como relevante la retroalimentación que pueda brindar el docente, las estrategias de recapitulación de lo aprendido en clase, pruebas o evaluación formativa del aprendizaje y trabajo cooperativo en clase.

Lo cual se demuestra en la siguiente expresión de uno de los estudiantes “Siguiendo con lo que ella dice también está la retroalimentación que ellos nos dan y hacen repaso y tutoría aparte de las clases para que podamos afianzar los conocimientos”.

Cuando se les pregunta a los estudiantes sobre las acciones de liderazgo que han impactado el aprendizaje ellos hacen alusión a las estrategias metodológicas como esenciales para la mejora del aprendizaje y esto engloba la dimensión de desarrollo profesional docente, siendo de suma importancia para el proceso enseñanza aprendizaje.

Dentro de las acciones de liderazgo docente que han sido clave en el aprendizaje, los estudiantes expresan: Seminarios, la realización de preguntas orales, las pruebas formativas o diagnósticas y el trabajo cooperativo. Algunas expresiones de los estudiantes en este sentido son:

“También puede ser las pruebas formativas o diagnóstica al final de cada clase ya que esa nos deja ver que tanto aprendimos en la clase y que tanto captamos nosotros el conocimiento o que tanto el maestro brindó el conocimiento y pudimos entenderlo”

“Se podría hablar cuando realizan seminarios en donde agrupan toda la información que cada uno aprendió y la sintetizan a lo que nosotros debemos saber para poder implementar nuestras metas, también cuando hacen preguntas orales.”

“El trabajo cooperativo entonces crea profesionales integrales al momento de asociar todas esas experiencias con nuestro conocimiento y la ayuda mutua con los estudiantes”, otro manifestó algo similar en relación con la importancia del trabajo cooperativo “Es importante también aprender a ser más sociable con las demás personas y no solo tener un grupo selecto, sino aprender a tratar con todos”.

“Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes”.

De igual forma los estudiantes valoran positivamente las estrategias metodológicas innovadoras que puedan utilizar los docentes, lo cual favorece el aprendizaje, uno de los estudiantes manifestó “Considero que hay docentes que si me han hecho estudiar por algunas metodologías que ellos usan por ejemplo hablando claro una sería la liga del saber, donde tengo que saber todo el tema porque no sé lo que me van a preguntar y en ese momento la pregunta es espontánea y yo tengo que aprender a relacionar lo que me preguntan con lo que yo estudie anteriormente”. Otro de los estudiantes expresó “lo que si me gustaría que se aplicara es que las clases sean más dinámicas y participativas”.

De manera que podemos observar la relevancia que tienen para el estudiante la aplicación de estrategias didácticas innovadoras, activas y participativas por parte de los

docentes, para lo cual estos deben contar con una formación pedagógica que les permita implementar dichas estrategias.

En términos generales la percepción de los estudiantes en relación con el liderazgo de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje es bastante bueno, los estudiantes lo describen como satisfactorio y eficiente, manifiestan que los docentes son buenos profesionales; sin embargo, ellos mencionan algunos aspectos que se deberían mejorar.

Desde la perspectiva de los estudiantes resulta importante que los docentes se comprometan en la responsabilidad y puntualidad al asistir a clase, en el dominio del contenido lo cual se expresa en la seguridad con que el docente imparte la clase, en el desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad analítica en los estudiantes y en la coordinación entre los profesores en relación con la evaluación de proyectos que son asignados a los estudiantes. En este sentido, a continuación, se detallan algunas expresiones de los estudiantes:

“Un punto a cambiar sería el compromiso y la responsabilidad que ellos imparten al momento de la asistencia y puntualidad a clase, ya que muchas veces no se comprometen y tanto ellos como nosotros nos atrasan para poder cumplir con las metas”.

“También la seguridad con la que ellos transmiten debería de cambiar porque hay docentes que no se muestran muy seguros o que no dominan tanto el tema y nos hacen divagar sobre la información”.

“Como todas las clases están integradas todos los maestros deberían llevar la misma línea, deberían pedir o evaluar lo mismo, también hay cierta falta de coordinación en ese modo”.

“Se debería cambiar la mentalidad de que el estudiante es un robot que se va a aprender todo textualmente ya que nosotros tenemos la capacidad de pensamiento crítico y analítico, si la teoría es la base para los conocimientos, pero podemos empelarla de manera más analítica desde nuestro punto de vista”.

“Cambiar la organización de los docentes porque he percibido algunas incoherencias con respecto a la información que ellos difunden”.

Capítulo 6. Análisis y Discusión de Resultados

Retomando el tema del liderazgo docente como factor crucial para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje, y por tanto de la calidad educativa; es importante destacar que el liderazgo a nivel escolar es un tema que requiere ser tomado en la agenda de educativa de muchos países. Diversos estudios aseguran la influencia directa del liderazgo escolar en los resultados de aprendizaje; sin embargo, este concepto es amplio y necesita ser investigado no solo desde el rol de liderazgo a nivel directivo; sino enfatizar en el liderazgo del docente en el aula de clase. Al respecto Lusquiños (2021), plantea que “los estudios sobre liderazgo escolar no han profundizado en todas las dimensiones que el concepto abarca” (p.25); de manera que resulta oportuno profundizar en este tópico.

En el presente capítulo se discuten y analizan los resultados obtenidos producto de los instrumentos aplicados, contrastándolos a su vez con la fundamentación teórica aportada. El análisis de los resultados se fundamenta en los objetivos específicos y fases de la presente investigación; con el propósito de lograr una mejor comprensión, la discusión se hará en torno a tres ejes fundamentales que consolidan esa tesis como son:

1. Propuesta de un Modelo de análisis del liderazgo del docente en el proceso de enseñanza (MALIDE)
2. Acciones de liderazgo de los docentes y sus elementos de mejora en el proceso enseñanza aprendizaje
3. Importancia del liderazgo docente en el aprendizaje de los estudiantes de la carrera de optometría médica

6.1 Propuesta de un Modelo de Análisis de Liderazgo Docente en el Proceso de Enseñanza (MALIDE)

Actualmente las instituciones educativas enfrentan grandes retos por mejorar la educación y cumplir con las demandas y competencias que exige el mercado laboral; uno de los pilares fundamentales para la mejora de la calidad educativa radica en el docente, visto como factor crucial ya que es el eslabón que está en contacto directo con los estudiantes; y es aquí donde entra en juego el termino de liderazgo docente. Para Puicón (2021), el líder

Es alguien que tiene la capacidad de persuadir o direccionar independientemente de su posición función o cargo, tiene la capacidad de empoderar a los demás e involucrarlos en transformaciones y cambios desde el trabajo en equipo. Es la persona que tiene la capacidad para ganar seguidores y respeto a la diversidad que pueda garantizar un entorno organizado y solidario. (p.20)

En este sentido el liderazgo del docente se vuelve crucial en los procesos educativos, Riascos (2021) afirma que “contribuye en la mejora de indicadores escolares como la permanencia, asistencia, participación de las familias y satisfacción por el servicio educativo prestado” (p. 2). Estudiar el liderazgo desde la mirada del docente y su comportamiento en el aula de clase resulta entonces fundamental si queremos lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

En los últimos años se han realizados diversas investigaciones al respecto, sin embargo, este concepto aún tiene muchas aristas que la comunidad científica no ha logrado concretizar en un modelo estandarizado que permita analizar y evaluar el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

De manera que se necesita partir de un referente que proporcione las dimensiones de liderazgo que son requeridas por los docentes para llevar a cabo procesos educativos de calidad y, a partir de allí poder analizar el liderazgo del docente en el aula de clase. En la literatura podemos encontrar distintas teorías de liderazgo, sobre las cuales algunos autores han realizados diversos planteamientos con el fin de estudiar el liderazgo desde el enfoque educativo visto desde su rol directivo más que desde el docente.

Una de las propuestas que se aproxima a estudiar el liderazgo del docente en el aula de clase es el modelo de estudio de liderazgo en el contexto educativo (MELED), planteado por Riascos y Becerril (2021), el cual permite estudiar y analizar el liderazgo del docente en la educación regular a partir de las diferentes tipologías o estilos de liderazgo; partiendo de la idea que el líder puede presentar varios estilos de liderazgo, por tanto incluye componentes del liderazgo transformacional, transaccional, liderazgo educativo correctivo evitador así como la ausencia de liderazgo.

A partir del modelo se estudiaron las siguientes variables: carisma e influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, gestión por excepción y liderazgo laissez faire o no liderazgo; utilizando como instrumento el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), el cual está validado para medir las diferentes tipologías de liderazgo en el modelo propuesto.

En la presente investigación se propone desarrollar un modelo que permita analizar el liderazgo del docente desde las acciones, comportamientos y conductas de liderazgo eficaces en el proceso de enseñanza aprendizaje; sin importar las tipologías o estilos de liderazgo de los docentes, basándose en la teoría de liderazgo conductual donde más que las

características y habilidades que definen a un líder, resulta importante las acciones o comportamientos que estos ejecutan para generar éxito en las tareas encomendadas.

Desde este enfoque, el liderazgo es abordado como todas aquellas acciones y estrategias que realizan los líderes para obtener éxito en las funciones que realizan, a través de prácticas de liderazgo eficaces. (Navarro, 2016)

Por su parte Chana (2021), define al líder como el que cumple los objetivos, basado en que es posible modificar las estructuras con un entrenamiento, que puedan apuntar hacia la efectividad de la tarea a cumplir o hacia los integrantes del equipo y los ritmos de trabajo (p.62).

Producto de una exhaustiva revisión bibliográfica y de la opinión de un grupo de expertos académicos en el tema, se plantea el modelo de análisis del liderazgo docente en el proceso de enseñanza (MALIDE); el cual servirá de referente para la presente investigación, y en el que se determinaron 7 dimensiones de liderazgo docente con sus respectivas acciones.

El sustento teórico para la selección de las dimensiones de liderazgo docente que forman parte del modelo propuesto, parte de la teoría del liderazgo centrado en el estudiante planteado por Robinson y teoría de liderazgo transformacional; ambas adaptándolas a las necesidades del liderazgo docente en el aula de clase, puesto que la teoría de Robinson está dirigida a los directivos escolares. De igual manera el modelo sugerido por Riascos y Becerril propone trabajar las dimensiones de liderazgo transformacional y agrega otras tipologías de liderazgo.

Por su parte Benito (2018), plantea que el líder docente debe ser un profesional capacitado que trabaje en pro de cumplir con los objetivos y metas de los estudiantes,

establece tres dimensiones de liderazgo docente básicas de un docente como son; la capacidad técnica, el manejo emocional y situacional y manejo organizacional. (p.21)

El punto de coincidencia entre las propuestas realizadas por los diferentes autores en relación con las dimensiones de liderazgo fue: la preparación o formación del docente, la motivación, y comunicación, la visión compartida y el ambiente de aprendizaje en el aula de clase.

Para Gonzáles et al (2019), citado por Darling-Hammond, Bullmaster y Cobb (1995), “el liderazgo docente está indisolublemente conectado con el aprendizaje del profesorado y, en consecuencia, con su dimensión formativa”. (p.13) Desde esta dimensión el docente debe estar preparado tanto pedagógicamente, para lo cual debe contar con estrategias metodológicas que le permitan planificar sus clases; así como con la preparación científica en su campo de estudio. De ahí que Kein Bain (2007) citado por Gorrochotegui (2012), plantea en su libro lo que hacen los mejores profesores, “que los rasgos distintivos de un buen profesional de la educación son: conocen extremadamente bien lo que enseñan y preparan bien sus clases...”. (p.129)

Por otro lado, la dimensión “visión compartida”, aunque ha sido muy utilizada en términos organizacionales, a nivel del rol de liderazgo docente se convierte en factor esencial para el establecimiento de las metas y objetivos de aprendizaje que llevan a los estudiantes a los aprendizajes deseados. Hernández (2013) plantea que “el líder establece una conexión emocional con sus subordinados mediante la imaginación, el simbolismo y la visión compartida”. (p.88)

La motivación y comunicación también son dimensiones cruciales de liderazgo que deben estar presentes en el proceso enseñanza aprendizaje. Desde el rol de liderazgo, el

docente impulsa a los estudiantes a cumplir con las metas de aprendizaje, orientando hacia la independencia y el autoestudio mediante una comunicación efectiva. El liderazgo del docente se centra en motivar a los estudiantes, forjando entusiasmo a cumplir metas de aprendizaje en el aula de clase (Cubas, 2021).

Muchas investigaciones sobre liderazgo educativo hablan sobre otras dimensiones como son el ambiente de aprendizaje, clima organizacional, y gestión del aula; las cuales son vistas como factores de liderazgo que influyen en el aprendizaje estudiantil. Por su parte algunos autores plantean que:

La creación de un ambiente agradable para el personal y los estudiantes hacen posible que las metas académicas y sociales que deben alcanzarse sean importantes. En un ambiente ordenado, los profesores pueden concentrarse en la enseñanza y los estudiantes pueden concentrarse en el aprendizaje.

El liderazgo de las escuelas eficaces se caracteriza por el énfasis en el éxito y en el establecimiento de un entorno seguro y de apoyo a través de expectativas sociales claras y aplicadas con consistencia y códigos de disciplina. (Robinson et al, 2014, p.34)

Dentro de las diversas teorías de liderazgo que se han propuesto hasta la fecha, el liderazgo transformacional emerge como uno de los más efectivos y por tanto esenciales para las organizaciones; por tanto, promueve cambios en las actitudes y comportamiento de todos los miembros, en la búsqueda de cumplir con las metas y visión de la organización. Por su parte González y González (2008), manifiestan:

El liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican

que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero, sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes. (p.40)

Una vez revisada y analizada la literatura científica que da respaldo a la investigación, se decide entonces incorporar al modelo de análisis propuesto (MALIDE), las dimensiones de liderazgo sugeridas en la teoría de liderazgo transformacional por ser considerado como eficaz en el ámbito educativo; y a través del cual se han realizado diversas investigaciones, siendo ampliamente utilizado a nivel escolar. De igual forma agregar las dimensiones propuestas por Robinson en cuanto a la visión compartida, la preparación del docente y el ambiente del aula como factores claves en el liderazgo escolar.

Estas dimensiones de liderazgo fueron propuestas al grupo de expertos Delphi, quiénes a través del consenso definieron las siguientes dimensiones de liderazgo que son las que se plantean en el modelo MALIDE: Visión compartida, influencia idealizada, estimulación intelectual, atención individualizada, motivación, clima y manejo del aula y desarrollo profesional docente.

6.2 Acciones de liderazgo de los Docentes de la Carrera de Optometría Médica y sus Elementos de Mejora en el Proceso Enseñanza Aprendizaje

El liderazgo de los docentes de la carrera de optometría médica fue analizado a través del modelo propuesto para este fin (MALIDE), donde se determinaron 7 dimensiones de liderazgo con sus respectivas acciones; las cuales desde la percepción de los docentes presentaron una valoración más alta en relación con los estudiantes.

Un aspecto relevante que destacar en los resultados de los cuestionarios aplicados a estudiantes y docentes es la notable coincidencia en que todas las dimensiones de liderazgo docente propuestas en el estudio reflejan un nivel de cumplimiento moderado en sus acciones de liderazgo. Las medias obtenidas, que oscilan entre 3.40 y 3.19, evidencian un desempeño que se acerca a un nivel alto de cumplimiento según los criterios establecidos. Entre las que presentaron mayor valoración se encuentran: Influencia idealizada y Clima y manejo del aula.

Es interesante resaltar que, en la dimensión de influencia idealizada, el docente tiene claro los objetivos, propósitos y metas de la clase, lo que permite compartirlos con los estudiantes, el docente puede influir de manera positiva en el comportamiento de estos ya que es visto como un modelo a seguir. (Riascos y Becerril, 2021)

Cuando los líderes actúan como modelos de conducta y actitud, fomentan un ambiente de confianza y respeto entre los estudiantes, favoreciendo el aprendizaje. (Lusquiños, 2021)

Las dimensiones de “Influencia idealizada”; es propuesta desde la teoría de liderazgo transformacional, al considerar este liderazgo como efectivo, en el sentido de que produce cambio y transformaciones entre sus miembros, haciendo que los líderes influyan en sus seguidores y produciéndose como consecuencias cambios positivas en las organizaciones. (Silva, et al., 2015)

Sin embargo, otros autores hacen críticas al modelo y consideran que la influencia que realiza el líder en los seguidores puede no tener un impacto en los resultados de aprendizaje, si el docente líder no se enfoca en la mejora de las prácticas educativas. (Robinson, Lloyd y Rowe 2014).

De acuerdo con lo manifestado en la literatura y coincidente con la investigación, la buena valoración que le dan los docentes a esta dimensión debe ser aprovechada por los docentes líderes para guiar a los estudiantes hacia el cumplimiento de sus metas educativas y la construcción de aprendizajes significativos.

Otra de las dimensiones de liderazgo que se presentó mayor valoración por docentes y estudiantes es “clima y manejo del aula”; la cual se decide incorporar como parte de dimensión de liderazgo, porque de acuerdo con la literatura constituye uno de los factores que contribuye a la eficacia escolar. Un clima escolar seguro y ordenado es esencial para una adecuada formación académica, ya que el sentido de seguridad y orden constituyen una de las necesidades básicas de los seres humano, teniendo ésta un impacto directo sobre el comportamiento, disposición y rendimiento académico de los estudiantes. (Mardones, 2023)

Al respecto, otros autores también coinciden en la incorporación de esta dimensión como parte del liderazgo. Robinson (2019), propone cinco dimensiones en su teoría del liderazgo centrado en el estudiante; dentro de la cual menciona “asegurar un ambiente ordenado y de apoyo”, sugiriendo para la mejora del aprendizaje, la creación de un ambiente de enseñanza con reducción de las presiones e interrupciones externas y el establecimiento de forma ordenada y de apoyo tanto dentro como fuera de las aulas.

Por otro lado, el estudio planteado por Benito (20018), propone dentro de sus dimensiones de liderazgo el manejo organizacional, el cual centra sus acciones hacia el trabajo del docente en el aula de clase además de agregar la participación del docente en eventos culturales e institucionales.

Resulta importante señalar que la dimensión de liderazgo con menor valoración, según las medias obtenidas a partir de las percepciones de docentes y estudiantes es “Desarrollo profesional docente”, seguida de estimulación intelectual y motivación.

Cuando hablamos de desarrollo profesional docente nos referimos al conocimiento y dominio que debe tener el docente en dos aspectos esenciales como son: la disciplina que enseña y los saberes pedagógicos, que le permitirán emplear las estrategias metodológicas adecuadas para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

Es interesante ver que el desarrollo profesional docente es una de las competencias básicas que debe poseer cualquier profesional de la enseñanza, Pérez Pertuz et al (2023), afirma que los docentes deben tener: “conocimiento del contenido, conocimiento didáctico general, conocimiento del currículo, conocimiento de sus alumnos, conocimiento de los contextos educativos y por último conocimiento de los objetivos, sus finalidades y los valores educativos”, lo cual se consigue a través de un proceso de formación y actualización continua (p. 25).

Por su parte la estimulación intelectual como dimensión de liderazgo, permite estimular en los estudiantes el pensamiento creativo mediante la asignación de tareas que promuevan reflexión y debate; estimulando a su vez la creatividad e innovación en el desarrollo de problemas complejos. La estimulación intelectual puede hacer que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados. (Vega y Zavala, 20224)

De manera que las dimensiones, “Desarrollo profesional docente” y “Estimulación intelectual”, son dos dimensiones de liderazgo importantes en los procesos de enseñanza aprendizaje puesto que favorecen el desarrollo cognitivo e intelectual en los estudiantes, por

lo tanto, no pueden estar ausentes en cualquier proceso educativo de calidad; al igual que la dimensión “Motivación”, mediante la cual el docente logra involucrar al estudiante haciéndolo responsable de su propio aprendizaje y generando una mayor auto exigencia para mejorar la calidad en su desempeño formativo (Benito 2018).

A continuación, se procede a comentar algunos puntos críticos en torno a las acciones de liderazgo docente que deben ser mejoradas en el proceso enseñanza aprendizaje de acuerdo con cada dimensión propuesta en la presente investigación.

1. Dimensión Visión Compartida

Incluye el establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje, en relación con los conocimientos, destrezas y competencias que los estudiantes deben aprender, promoviendo una visión compartida donde todos colaboren para lograr cumplir con las metas y aspiraciones expresadas en el currículo. Robinson (2019) plantea

“Esta dimensión también involucra establecer y comunicar las metas de aprendizaje, los estándares y las expectativas, y propiciar el involucramiento de todos los miembros” (p.125).

El establecimiento de objetivos por parte del docente resulta indispensable para que el estudiante dentro de la inmensa cantidad de información sepa distinguir que es lo más importante que debe aprender. Robinson, Lloyd y Rowe (2014) afirman que “sin metas claras, el esfuerzo personal y las iniciativas pueden disiparse y producir agotamiento, y falta de compromiso”

En la presente investigación esta dimensión presenta buen cumplimiento en las acciones de liderazgo que realizan los docentes, las cuales presentaban medias superiores a 2.5 indicando un cumplimiento mayor del 70%; sin embargo, resulta relevante reforzar el

hecho de que los docentes faciliten momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso según los objetivos compartidos en clase.

Es importante brindar al estudiante espacios para que puedan reflexionar sobre el progreso de su aprendizaje, el docente líder debe promover en el estudiante la autonomía para que ejerza control sobre su propia conducta y pueda lograr un autoaprendizaje, el estudiante tiene que encontrar significado en lo que está aprendiendo, y que a través de la realización de la tarea el alumno perciba y experimente que es competente; por tanto, se debe reforzar en los estudiantes que le den más valor al hecho de aprender que al éxito o fracaso. (Barriga & Hernández, 2002).

En esta dimensión, también es esencial que el docente estimule a los estudiantes a cumplir con los objetivos de aprendizajes planteados en el curso; aunque al principio no son los estudiantes los que lo eligen y definen, pero es tarea del docente aclarar el sentido formativo de las metas u objetivos propuestos, justificando por qué han sido escogidas. Los objetivos de aprendizaje deben ser planteados y comunicados por los docentes de forma clara para que los estudiantes lo comprendan y de esta manera asegurar que los alumnos puedan adquirir las capacidades necesarias para lograr los objetivos propuestos, y además influir sobre ellos para que estos no descuiden las verdaderas metas educativas.

El docente debe animar al cumplimiento de estos objetivos de aprendizaje a través de la colaboración y el apoyo entre todos los estudiantes; además se recomienda como estrategias que los docentes establezcan expectativas altas para todos los estudiantes y comunicarles que se espera lograr su mayor desempeño. (Balduzzi, 2015).

2. Dimensión Estimulación Intelectual

Consiste en el desarrollo de la creatividad, innovación e ingenio en los estudiantes, favoreciendo el desarrollo del pensamiento creativo. Los líderes tienen la capacidad de desafiar y llevar a los seguidores al máximo rendimiento, presentan alto nivel de expectativa y proporcionan a los miembros del equipo tareas significativas y desafiantes (Riascos & Becerril, 2021).

En el presente estudio, aunque esta dimensión mostró un cumplimiento satisfactorio en la mayoría de sus acciones de liderazgo, desde la perspectiva de docentes y estudiantes, fue una de las menos valoradas en comparación con las otras dimensiones de liderazgo; por lo tanto, las acciones de liderazgo de esta dimensión deben ser retomadas e integradas a la práctica docente mediante programas de formación.

Es interesante resaltar que una de las acciones de liderazgo con alto cumplimiento por parte de los docentes es: “Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas”; en este sentido la literatura afirma que las preguntas desempeñan un papel importante en el proceso de aprendizaje ya que ayudan a cimentar el conocimiento y a modificar los esquemas mentales que trae el estudiante. Es por tanto labor del docente líder formular preguntas que estimulen el pensamiento y desafíen el intelecto de los estudiantes en la búsqueda de soluciones a problemas; pero al mismo tiempo que permita también a los estudiantes formular sus propias preguntas. (Gorrochotegui, 2012).

Aunque la formulación de preguntas es una acción de liderazgo que realizan los docentes de la carrera de optometría médica, y que resulta útil para favorecer el aprendizaje de los estudiantes; es necesario que se impulse el desarrollo de otras actividades de enseñanza

que favorezcan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes. De igual forma se debe promover la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar.

De acuerdo con la literatura la dimensión de estimulación intelectual parte del principio de la promoción de la autonomía y el desarrollo de nuevos conocimientos. Por tanto, el docente líder debe promover la innovación en los estudiantes a través de la solución creativa de problemas, cuestionando supuestos y dando nuevos enfoques a las antiguas situaciones. Para el desarrollo de pensamiento crítico es también importante la reformulación de ideas y conceptos ya aprendidos, donde se debe estimular a plantearlos de otra forma más auténtica. (*García et al, 2011*)

3. Dimensión Atención Individualizada

Es la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación y aconseja. Los líderes se concentran en enseñar y preparar a los seguidores, atendiendo las individualidades y necesidades de cada una de las personas a cargo (*Muenjohn, 2008*).

De acuerdo con el presente estudio esta dimensión de liderazgo presenta buen cumplimiento por parte de los docentes; sin embargo, desde la perspectiva de los estudiantes y docentes esta dimensión es la que presenta menos importancia para el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que podría atribuirse a las limitaciones de tiempo y recursos, que dificultan a los docentes ofrecer un enfoque personalizado a cada estudiante. Además, los estudiantes, al estar más familiarizados con métodos de enseñanza grupales, podrían no percibir la necesidad de un acompañamiento individual constante. No obstante los resultados reflejados discrepan de lo expresado en la literatura en la cual se afirma que esta dimensión es fundamental para

garantizar un aprendizaje inclusivo y equitativo, ya que permite identificar y atender las necesidades específicas de cada estudiante, identificando fortalezas y debilidades, por lo que el líder docente se convierte en un facilitador del proceso enseñanza aprendizaje, tratando de manera individual y prestando atención personal a cada estudiante para dirigirlo hacia el logro de los aprendizajes (Velázquez, 2006).

Considerar a cada uno de los miembros del equipo es importante pues permite identificar potencialidades y competencias individuales, a la vez que permite llevar a cabo una asignación de roles de acuerdo con ellas, facilitando una retroalimentación del desempeño más oportuna y eficaz. (López, 2017)

El líder al tener en cuenta las necesidades de cada persona tiene que guiarlos para lograr el potencial de cada miembro, el líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje, creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego un feedback constructivo al subordinado (Gonzales, et al, 2013).

Como parte de la dimensión atención individualizada se incluyen los siguientes indicadores de liderazgo: Retroalimentación y comunicación, Ajuste de estrategias de enseñanza e Interacción individualizada. Las acciones de liderazgo relacionadas con el indicador de comunicación presentan alto cumplimiento por parte de los docentes; sin embargo, hay que mejorar las acciones de liderazgo en las áreas de retroalimentación y el ajuste de estrategias de enseñanza.

En este sentido hablamos de retroalimentación efectiva, cuando la retroalimentación no se centra únicamente en el resultado final, sino en el proceso que condujo a ese resultado; y oportuna, cuando se recibe el comentario poco después de completar una tarea o actividad. Este tipo de retroalimentación ayuda a los estudiantes a comprender sus fortalezas y

debilidades, les brinda dirección y los motiva a esforzarse por alcanzar sus metas. También permite a los educadores adaptar sus métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes. Este proceso de mejora constante se traduce en un aprendizaje más significativo y un mayor logro académico (Hattie,2007).

Resulta importante entonces que el docente proporcione a los estudiantes una retroalimentación específica y concreta, en lugar de elogios vagos o críticas generales; se sugiere entonces que los docentes señalen aquellos aspectos precisos del trabajo del estudiante que requieren atención. Esto permite a los estudiantes comprender exactamente qué están haciendo bien y qué necesitan mejorar”. (Marzano, 2001)

Por su parte ajustar las estrategias de enseñanza a los estilos de aprendizaje del estudiante produce aprendizajes significativos en los estudiantes, Manzano (2001) nos dice que “la clave para el aprendizaje efectivo es la flexibilidad en la enseñanza, adaptando métodos y enfoques a las necesidades cambiantes de los estudiantes. Por tanto, estos dos aspectos claves en esta dimensión de liderazgo, como son la retroalimentación y el ajuste de las estrategias de enseñanza a los diferentes ritmos de aprendizaje de los estudiantes deben ser retomados por los docentes e integrados a la práctica pedagógica que realizan.

4. Dimensión Influencia Idealizada

Es la capacidad del docente para actuar como un modelo a seguir, inspirando respeto y admiración en los estudiantes mediante su conducta ética, valores sólidos y coherencia entre lo que enseña y lo que practica.

De acuerdo con la presente investigación, la dimensión de influencia idealizada es una de las dimensiones de liderazgo mejor valoradas por docentes y estudiantes, presentando

buen cumplimiento en la mayoría de sus acciones de liderazgo; por lo que se debe aprovechar la influencia positiva que tiene el docente en los estudiantes para guiarlos hacia el logro de los objetivos de aprendizaje.

A través de su comportamiento, el docente se convierte en un referente a seguir e imitar por los estudiantes. Conoce sus necesidades y comparte desafíos junto a ellos, ganándose su admiración y confianza. Esta actitud está vinculada a la capacidad del docente para ejercer una influencia positiva en los estudiantes, convirtiéndose en una fuente de inspiración. Los estudiantes valoran sus orientaciones, considerándolas apropiadas y atractivas lo que mejora la disposición hacia el estudio y el aprendizaje (Riascos y Becerril, 2021).

5. Dimensión Clima y Manejo del Aula

Consiste en la creación de un ambiente de aprendizaje agradable para los estudiantes, estableciendo un entorno seguro, ordenado y de apoyo que hace posible que las metas académicas se cumplan a través de códigos de disciplina y resolución de conflictos en el aula.

De forma general en el presente estudio, esta dimensión de liderazgo es una de las mejores valoradas, y desde la perspectiva de los estudiantes es considerada una de las más importante para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los estudiantes obtienen mejores logros y se involucran más en su aprendizaje cuando prevalece el orden en las salas de clase. Algunas estrategias para garantizar un ambiente ordenado y seguro son: la comprensión intercultural y el respeto por la diferencia, un código de disciplina claro a través de normas y conductas consensuadas con los estudiantes, interrupciones mínimas en el tiempo de instrucciones y efectividad en la resolución de conflictos (Robinson, 2019).

Aunque la valoración fue satisfactoria, se requiere reforzar algunas acciones de liderazgo relacionadas con el manejo de conflictos en el aula de clase por parte del docente. De acuerdo con la literatura los docentes deben estar preparados en cuestiones de dinámica de grupos, así como capacitados para ser moderadores y mediadores, ya que el contexto escolar nunca está exento de la presencia de conflictos (Perrenoud, 2004).

Es necesario que las instituciones de educación superior impulsen el desarrollo de programas que mejoren la convivencia y, en consecuencia, la gestión de conflictos. Pero, sobre todo, resulta imprescindible formar al personal docente en la gestión de conflictos (Obaco, 2020). En este sentido resulta oportuno que se retome en esta dimensión las acciones de liderazgo relacionadas con el manejo y resolución de conflictos mediante programas de formación docente dirigidos a mejorar este aspecto.

6. Dimensión Motivación

En esta dimensión el docente anima a los estudiantes e inspira a cada uno para alcanzar los objetivos de aprendizaje, para lograr la meta propuesta. Impulsa a los estudiantes a comprometerse con el aprendizaje, a desarrollar y alcanzar su máximo potencial.

Los líderes deben motivar y ser fuente de inspiración para cada uno de los miembros del equipo. Esta capacidad permite que el líder pueda generar una visión de equipo, enfatice en metas deseables para las personas y establezca de manera clara la forma o las estrategias para lograr dichas metas (Riascos & Becerril, 2021).

De acuerdo con la presente investigación, a pesar de que esta dimensión de liderazgo presenta buen cumplimiento en sus acciones de liderazgo, es una de las que manifiesta menor valoración por parte de docentes y estudiantes; por lo que se debe retomar las acciones de

liderazgo relacionadas con el reconocimiento que el docente debe brindar a los logros y esfuerzos de los estudiantes.

Es importante motivar a los estudiantes felicitándolos cuando hacen un buen trabajo; por lo tanto, estas acciones de liderazgo deben ser incorporadas a la práctica pedagógica que realizan los docentes de la carrera de optometría.

En este sentido la literatura nos afirma que una estrategia para generar motivación hacia el estudio es que los profesores reconozcan los logros personales evitando el favoritismo, la descalificación y la exclusión. El líder debe preocuparse por desarrollar todo aquello que garantice la autoestima y mejora de las personas para su crecimiento permanente sobre lo que es material (Díaz y Barriga, 2002).

Vale la pena mencionar que una de las acciones de liderazgo con mejor valoración es “Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes”, lo cual resulta importante porque parte de la motivación que puede generar el docente hacia el estudiante es fomentar el atractivo hacia las tareas de aprendizaje, lograr que el estudiante encuentre significado en lo que está aprendiendo. De acuerdo con la literatura, esto permite activar la curiosidad y el interés de los estudiantes en el contenido del tema a tratar, se recomienda incluir en la información que se va a presentar alguna incongruencia con los conocimientos previos de manera que suscite un conflicto cognitivo, también se sugiere plantear problemas para que el estudiante los resuelva, fomentar el establecimiento de metas orientadas a la tarea que se está realizando (Díaz y Barriga, 2002).

7. Dimensión Desarrollo Profesional Docente

Es el proceso continuo de mejora y actualización del docente en relación con las competencias pedagógicas y el dominio de la disciplina que enseña. El personal docente y su

desempeño pedagógico es el primer factor de influencia en el aprendizaje de los alumnos (Gonzales et al, 2019).

Es de suma importancia para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje que los docentes dominen la implementación de estrategias pedagógicas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, para lo cual las capacitaciones y actualizaciones que tengan los profesores resulta necesaria y fundamental. La identificación de fortalezas en la práctica pedagógica permite ir realizando ajustes en las estrategias de enseñanza de acuerdo a las competencias u objetivos de aprendizaje que se pretenden desarrollar en los estudiantes (Betanco, Maradiaga et al., 2021).

Es interesante resaltar que la dimensión de desarrollo profesional docente, a pesar de tener un buen cumplimiento en sus acciones de liderazgo; es la dimensión de liderazgo que presenta la valoración más baja por parte de docentes y estudiantes; cuando el desarrollo profesional es la base para la mejora de la práctica educativa, y es esencial para el crecimiento, la experiencia y el desarrollo de las habilidades del profesorado (Helterbran, 2010).

Por su parte las acciones de liderazgo con mayor cumplimiento son aquellas dirigidas al grado de conocimiento y dominio que tiene el docente en la materia que imparte, así como el material de estudio que proporciona al estudiante; lo cual refleja que el docente se preocupa en planificar su clase y mantenerse actualizado en sus conocimientos.

Por tanto, la capacitación y actualización continua que tenga el docente mediante el desarrollo de talleres de sensibilización, conocimiento y el desarrollo de nuevas metodologías de enseñanza fomenta la motivación en los líderes docentes, contribuyendo así a la mejora continua del proceso educativo (Gutiérrez, 2023).

De las 16 acciones de liderazgo que conforman esta dimensión, 12 presentan un moderado cumplimiento en lo que respecta al indicador de estrategia de enseñanza, por lo que sería bueno fortalecer estas acciones de liderazgo en la práctica que realiza el docente, asumiendo que esta fue una de las dimensiones menor valoradas por estudiantes y docentes siendo clave para potenciar los resultados del proceso educativo. Ahora bien, el liderazgo docente también implica nuevas formas de enseñar, promoviendo la innovación educativa y la mejora continua. En este sentido, la implementación de estrategias pedagógicas debe ser acorde a las características y necesidades de los estudiantes, lo que resulta fundamental para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje (Riascos, 2021).

Otro aspecto para destacar es que la acción de liderazgo vinculada a la evaluación formativa del aprendizaje presentó un bajo nivel de cumplimiento; al parecer los docentes no están realizando satisfactoriamente esta acción por lo que hay que retomarla en la práctica pedagógica dado que la evaluación del aprendizaje es crucial porque permite identificar las necesidades de los estudiantes y ajustar las estrategias de enseñanza para promover mejoras en los aprendizajes.

La evaluación formativa, es un proceso continuo que permite al docente realizar un seguimiento personalizado del progreso de cada estudiante. En lugar de considerarla una actividad aislada, debe ser parte de las actividades diarias de la clase evaluando el aprendizaje en el contexto diario para identificar fortalezas y debilidades en el proceso enseñanza aprendizaje (Betanco et al, 2021).

6.3 Importancia del liderazgo docente en el aprendizaje de los estudiantes de la carrera de optometría médica

El liderazgo docente es fundamental para el aprendizaje, ya que motiva, guía y crea un ambiente propicio para el desarrollo integral de los estudiantes, impactando directamente en la calidad y profundidad de sus aprendizajes. En este sentido, el liderazgo docente permite innovar en los procesos de aprendizaje, obtener mejores resultados en el rendimiento de los estudiantes, contribuir a fomentar un clima favorable en la institución y buscar su crecimiento y desarrollo (Cueva-Pérez et al.,2022).

En la presente investigación el liderazgo del docente de la carrera de optometría resulta fundamental en la mejora del proceso educativo; para la mayoría de los estudiantes el liderazgo del docente contribuye a mejorar positivamente el aprendizaje, lo cual coincide con la literatura donde diversos estudios muestran que el liderazgo ejercido por el docente en el aula influye directamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

Los resultados encontrados en este estudio coinciden en este aspecto con el estudio realizado por Ortega et al, (2004), donde se determinó que:

El 73,68% de los estudiantes consideran que su rendimiento es alto, producto del liderazgo transformacional del docente, concluyendo que las prácticas docentes influyen directamente con el rendimiento académico estudiantil, por lo cual los efectos del liderazgo transformacional constituyen la clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje cuya orientación va hacia una efectiva educación en el aula (p.96).

De manera que el liderazgo del profesor a nivel del aula se convierte en fundamental porque estimula el aprendizaje del alumno, influye en su avance moral, promueve el

desarrollo de sus potencialidades personales y, finalmente, anima a los estudiantes a configurarse como comunidad de aprendizaje (Balduzzi, 2015).

Otro aspecto por destacar en la presente investigación es que desde la percepción de los estudiantes las dimensiones de liderazgo que tienen más importancia en el proceso de aprendizaje son “Clima y manejo del aula” y “Desarrollo profesional docente”, seguida de influencia idealizada. Por su parte la investigación realizada por Ortega et al (2019), asegura que las dimensiones con nivel de media más alto fueron la motivación inspiracional (4,29) e influencia idealizada atribuida (4,27); estos resultados coinciden con nuestro estudio solo en la dimensión de influencia idealizada.

Es interesante ver que los estudiantes de la carrera de optometría médica le dan mucha importancia a la dimensión de “desarrollo profesional docente”; a pesar de que dentro de todas las dimensiones de liderazgo valoradas por docentes y estudiantes esta fue la que menos cumplimiento presentó. Esto podría deberse a que los estudiantes perciben que la constante actualización y formación del docente impacta directamente en la calidad de los aprendizajes. Por ello, fortalecer esta dimensión se presenta como una oportunidad clave para mejorar tanto el desempeño docente como los resultados educativos.

De igual manera estos resultados coinciden con el estudio realizado por Gonzales et al. (2019), donde se destacó la importancia de la dimensión formativa del liderazgo docente, subrayando la relevancia de la dedicación a la propia formación, la recopilación de recursos para este propósito y el impulso hacia el perfeccionamiento continuo. Este proceso debe ser fomentado tanto a través de programas de formación inicial como mediante la formación continua, con el fin de proporcionar al profesorado las herramientas necesarias para responder de manera efectiva a las demandas que implica el ejercicio del liderazgo. Solo así

será posible alcanzar una educación de alta calidad, en la que los docentes se consoliden como auténticos líderes pedagógicos.

Dentro de los indicadores que los estudiantes consideran más relevantes en la dimensión de liderazgo, “desarrollo profesional docente” se encuentran:

- ✓ El dominio y actualización que debe tener el docente en torno a la materia que imparte
- ✓ Las estrategias de enseñanza innovadoras que les promueva y motive hacia la adquisición de aprendizajes
- ✓ La retroalimentación y evaluación formativa como parte de la regulación del aprendizaje.

Estos indicadores reflejan y reafirman que los estudiantes valoran profundamente el compromiso del docente con su formación profesional y su capacidad para adaptar la enseñanza a las necesidades del grupo. Además, destacan la importancia de que el docente actúe como un guía que fomente el aprendizaje significativo, promueva la reflexión y acompañe a los estudiantes en su progreso académico mediante prácticas pedagógicas efectivas y actualizadas.

Es importante también destacar la relevancia que los estudiantes asignan a la dimensión de “clima y manejo del aula” e “influencia idealizada”, enfatizando en aspectos como la puntualidad, la confianza, la empatía y los valores. Estos elementos no solo fortalecen la relación entre el docente y los estudiantes, sino que también crean un ambiente positivo en el aula, propiciando un mayor compromiso por parte de los estudiantes hacia el proceso de aprendizaje. Por tanto, el liderazgo del docente no solo debe centrarse en estrategias pedagógicas, sino también en actitudes y valores que inspiren a los estudiantes a alcanzar sus metas académicas.

Capítulo 7. Conclusiones, Implicaciones del estudio (Recomendaciones), Limitaciones y Líneas de Investigación

7.1 Propuesta de un programa de capacitación docente en liderazgo

7.1.1 Introducción

El liderazgo docente es uno de los pilares fundamentales para garantizar una educación de calidad, ya que influye directamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el desarrollo integral de los estudiantes. Según Leithwood et al. (2020), un liderazgo pedagógico efectivo tiene el potencial de motivar a los estudiantes, estimular el pensamiento crítico y promover un entorno de aprendizaje innovador. En este contexto, el docente no solo desempeña el papel de transmisor de conocimientos, sino que también actúa como guía y facilitador del aprendizaje.

La importancia de fortalecer el liderazgo docente radica en su impacto tanto en el aula como en la comunidad educativa en general. Harris y Spillane (2008) destacan que las acciones de liderazgo docente son clave para la creación de ambientes escolares dinámicos y colaborativos que potencian el aprendizaje significativo. En este sentido, el liderazgo del docente debe ser fortalecido a través de la capacitación continua.

En el marco del estudio desarrollado en esta tesis, se diseñó y evaluó un modelo de liderazgo docente que permitió identificar áreas de mejora específicas en las prácticas pedagógicas. Los resultados arrojaron que las dimensiones de desarrollo profesional docente, motivación y estimulación intelectual presentaron un cumplimiento menor en comparación con otras dimensiones analizadas. Esto evidencia la necesidad de desarrollar estrategias de formación específicas que permitan a los docentes fortalecer sus competencias en estas áreas

clave, ya que son fundamentales para motivar a los estudiantes, promover el pensamiento crítico y fomentar una enseñanza innovadora.

En respuesta a estas necesidades, se propone un programa de capacitación docente en liderazgo pedagógico, diseñado para abordar las debilidades detectadas y potenciar las capacidades del profesorado. Este programa tiene como objetivo principal dotar a los docentes de herramientas prácticas y conocimientos teóricos que les permitan mejorar su desempeño en estas dimensiones, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa y al desarrollo integral de los estudiantes.

7.1.2 Fundamentación Teórica de la Propuesta

El liderazgo pedagógico ha emergido como un elemento esencial en la mejora de la calidad educativa y en el desarrollo integral de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En un contexto educativo dinámico, donde la diversidad de estudiantes y las necesidades pedagógicas varían significativamente, el liderazgo docente se presenta como una herramienta crucial para guiar y facilitar el aprendizaje efectivo (Day, 2017).

Esta propuesta se fundamenta en el paradigma constructivista y sociocultural, el cual considera que el liderazgo docente debe basarse en la colaboración, la construcción del conocimiento y la autonomía. Vygotsky (1978) enfatizó la importancia de la interacción social en el proceso de aprendizaje, lo que implica que el liderazgo docente debe facilitar no solo la transmisión de conocimientos, sino también la creación de un espacio donde los estudiantes puedan construir su propio aprendizaje de manera activa y reflexiva. A través de este enfoque, el docente no es simplemente un transmisor de conocimientos, sino un guía que

promueve la autorregulación, el pensamiento crítico y la resolución de problemas de forma colaborativa.

Asimismo, la propuesta teórica se apoya en las teorías de liderazgo transformacional y del liderazgo centrado en el estudiante que sugieren que un líder educativo debe inspirar y motivar a los estudiantes, estimulando su interés por el aprendizaje y ayudándoles a desarrollar un sentido de responsabilidad hacia su propio proceso educativo. La interrelación de estas teorías sienta las bases bajo las cuales se construyó el MALIDE que nos permitió analizar el liderazgo del docente desde 7 dimensiones y 50 acciones de liderazgo que abarcan desde la motivación y estimulación intelectual hasta el desarrollo profesional docente. Este enfoque multidimensional permite a los docentes reflexionar sobre sus prácticas, identificar áreas de mejora y fortalecer sus competencias en liderazgo pedagógico.

Bajo este contexto el liderazgo del docente se concibe como la capacidad que tiene el docente para influir positivamente sobre los estudiantes con el objetivo de promover en ellos el cumplimiento de metas y objetivos que lleven a la adquisición de aprendizajes significativos. A través de un liderazgo efectivo, el docente no solo facilita el contenido curricular, sino que también crea un ambiente en el que los estudiantes se sienten motivados, desafiados y apoyados en su proceso de aprendizaje.

Por lo tanto, la propuesta de este programa de capacitación docente en liderazgo pedagógico busca, a través de la formación teórica y práctica, fortalecer el liderazgo en los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje haciendo énfasis en las dimensiones de desarrollo profesional, motivación y estimulación intelectual, que se han identificado como áreas de mejora en el diagnóstico realizado en esta tesis. El objetivo es que los docentes

puedan aplicar estrategias de liderazgo más efectivas que impacten positivamente en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes.

7.1.3 Objetivo General

Fortalecer el liderazgo del docente en las dimensiones de desarrollo profesional docente, motivación y estimulación intelectual para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje

Objetivos Específicos

1. Impulsar el desarrollo profesional docente mediante la implementación de estrategias de enseñanzas activas e innovadoras que optimicen los tres momentos de la lección de clase.
2. Mejorar la motivación de los estudiantes a través de estrategias prácticas que fomenten el compromiso y la participación en el proceso de aprendizaje.
3. Estimular el pensamiento crítico y la creatividad en los estudiantes mediante la aplicación de metodologías activas e innovadoras.

7.1.4 Destinatarios

Docentes de la carrera de Optometría Médica

7.1.5 Justificación del Programa

La implementación de un programa de capacitación en liderazgo docente responde a la creciente necesidad de fortalecer las dimensiones profesionales de los educadores en términos de liderazgo pedagógico, especialmente en un contexto educativo que requiere cambios rápidos y efectivos. El liderazgo docente desempeña un papel crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que no solo influye en el desempeño académico de los

estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo de un entorno educativo positivo y motivador. Sin embargo, muchos docentes enfrentan desafíos relacionados con la gestión del aula, la motivación estudiantil y la implementación de estrategias didácticas innovadoras, lo que limita su capacidad para ejercer un liderazgo efectivo. Este programa busca ofrecer a los docentes herramientas teóricas y prácticas que les permitan mejorar sus habilidades de liderazgo, fortalecer la comunicación en el aula y fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo y enriquecedor.

Además, la justificación de este programa se apoya en los resultados obtenidos en investigaciones previas y diagnósticos que revelan áreas de oportunidad en el desempeño docente. La formación continua es esencial para que los educadores se mantengan actualizados y desarrollen nuevas competencias que les permitan adaptarse a los constantes cambios educativos y a las necesidades diversas de los estudiantes. Este programa de capacitación tiene el propósito de cerrar esas brechas formativas, mejorando las capacidades de liderazgo de los docentes para promover un aprendizaje más significativo y activo en sus estudiantes. A través de la implementación de estrategias metodológicas innovadoras, basadas en la evidencia, se busca transformar las prácticas docentes y, por ende, el desempeño académico y personal de los estudiantes.

7.1.6 Estructura del Programa

El programa de capacitación en liderazgo docente consta de 60 horas de formación, organizado en 5 módulos, con una duración de un semestre. Se implementará bajo una modalidad presencial, complementándolo con sesiones virtuales asincrónicas para fortalecer en la temática de estudio.

Las sesiones presenciales se llevarán a cabo en 15 encuentros con 4 horas por encuentro y estarán orientadas al desarrollo de habilidades prácticas mediante talleres, debates y dinámicas grupales, favoreciendo la aplicación de estrategias de liderazgo en el aula. Por su parte, las actividades virtuales permitirán profundizar en los aspectos teóricos a través de lecturas, videos, foros de discusión y ejercicios interactivos, fomentando la reflexión y el análisis autónomo.

7.1.7 Módulos del Programa

El programa se estructura en dos bloques: Módulos Básicos y Módulos Específicos, sumando un total de 60 horas de formación. Los Módulos Básicos (20 horas) proporcionan fundamentos esenciales sobre liderazgo, comunicación y gestión del aula, mientras que los Módulos Específicos (40 horas) profundizan en las dimensiones clave del liderazgo docente, priorizando el desarrollo profesional, la motivación estudiantil y la estimulación intelectual.

Módulos Básicos (20 horas). Estos módulos desarrollan habilidades clave de liderazgo docente, como comunicación, toma de decisiones y gestión del aula. Se enfoca en fortalecer la inteligencia emocional y el liderazgo efectivo. Al finalizar, los docentes podrán liderar de manera positiva y colaborativa.

Módulo 1: Introducción al Liderazgo Pedagógico (10 horas)

- Concepto y dimensiones del liderazgo pedagógico.
- Liderazgo transformacional y liderazgo centrado en el estudiante.
- Impacto del liderazgo docente en el aprendizaje.
- Reflexión sobre el rol del docente como líder.

Módulo 2: Habilidades Generales de Liderazgo (10 horas)

- Estrategias de comunicación efectiva en el aula.
- Resolución de conflictos en el entorno educativo
- Estrategias de organización y manejo del aula.

Módulos Específicos (40 horas). Estos módulos desarrollan las dimensiones clave del liderazgo docente, enfocándose en áreas prioritarias según el diagnóstico de la investigación, distribuyéndose en 10 horas presenciales y 10 virtuales. Se fortalecerán habilidades esenciales como la comunicación y la gestión del aula. Al finalizar, los participantes estarán mejor preparados para liderar eficazmente.

Módulo 3: Desarrollo Profesional Docente (15 horas)

- Estrategias de enseñanzas activas e innovadoras.
- Estrategias de aprendizaje según los tres momentos de la lección:
 - ✓ **Conocimientos previos:** Activación y conexión con aprendizajes previos.
 - ✓ **Desarrollo:** Estrategias metacognitivas y enseñanza significativa.
 - ✓ **Cierre:** Recapitulación y evaluación formativa.

Módulo 4: Motivación Estudiantil (10 horas)

- Estrategias para aumentar la motivación intrínseca y extrínseca.
- Técnicas para fomentar la participación en el aula.
- Desarrollo de expectativas positivas y autoconfianza en los estudiantes.

Módulo 5: Estimulación Intelectual y Pensamiento Crítico (15 horas)

- Estrategias para desarrollar el pensamiento crítico, la creatividad e innovación
- Diseño de actividades innovadoras y basadas en la resolución de problemas.
- Uso de preguntas generadoras y debates en el aula.

7.1.8 Metodología de Implementación

El programa de capacitación en liderazgo docente se basa en un enfoque centrado en el aprendizaje del estudiante donde este construya su propio conocimiento de manera activa y participativa.

Cada módulo se estructurará para que los docentes trabajen activamente en el desarrollo de competencias relacionadas con el liderazgo educativo, la comunicación efectiva y la gestión del aula. Las sesiones presenciales estarán diseñadas para ser interactivas, utilizando estrategias pedagógicas como el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), estudios de caso y dinámicas participativas. A través del ABP, los participantes se enfrentarán a situaciones reales y complejas de liderazgo en el aula, analizando problemas, discutiendo posibles soluciones y aplicando los conceptos aprendidos. Los estudios de caso, por su parte, ofrecerán la oportunidad de reflexionar sobre prácticas docentes reales, tanto exitosas como desafiantes, facilitando el análisis y la mejora de su propio estilo de liderazgo. Las dinámicas participativas fortalecerán la colaboración, la resolución de conflictos y el desarrollo de habilidades comunicativas esenciales para el liderazgo en el aula.

Además, los recursos virtuales asincrónicos complementarán las sesiones presenciales, proporcionando materiales como lecturas, videos y ejercicios prácticos que los participantes podrán revisar a su propio ritmo. Estos recursos ofrecerán un espacio para la

reflexión individual y el afianzamiento de los conceptos tratados en los encuentros, mientras favorecen la flexibilidad y la autonomía en el proceso de aprendizaje.

7.1.9 Evaluación del Programa

La evaluación del programa de capacitación será continua, integral y multidimensional, siguiendo un enfoque tanto formativo como sumativo para medir de manera efectiva el desarrollo de las competencias de los docentes en liderazgo. El proceso evaluativo comenzará con una evaluación diagnóstica al inicio del programa, que permitirá conocer el nivel de conocimiento y las necesidades específicas de los participantes en relación con las competencias de liderazgo docente. Posteriormente, se implementarán evaluaciones formativas a lo largo de cada módulo, las cuales incluirán actividades prácticas, reflexiones individuales y trabajos en grupo que serán evaluados de manera continua para proporcionar retroalimentación constante. Al final de cada módulo, se llevará a cabo una evaluación sumativa que incluirá cuestionarios de opción múltiple y actividades de evaluación del aprendizaje a través de plataformas digitales, asegurando que los participantes no solo comprendan los conceptos, sino que también puedan aplicarlos efectivamente en sus prácticas docentes. Finalmente, se realizará una evaluación global del programa mediante un análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones anteriores y una encuesta de satisfacción, con el objetivo de medir el impacto general del programa sobre las competencias de liderazgo docente y su efectividad en la mejora de la práctica educativa. Este enfoque evaluativo asegura que los docentes no solo adquieran conocimientos, sino que también desarrollen las habilidades necesarias para implementar un liderazgo transformador en sus contextos educativos.

7. 1.10 Plan de Seguimiento Post-Capacitación

Después de la finalización del programa, se implementará un plan de seguimiento a través de encuentros periódicos (virtuales o presenciales), con el objetivo de acompañar a los participantes en la implementación de los aprendizajes adquiridos y ofrecer soporte en la resolución de problemas y desafíos que enfrenten en sus prácticas docentes. Además, se fomentará el establecimiento de redes de apoyo entre los docentes para fortalecer la colaboración y el intercambio de buenas prácticas

7.1.11 Evaluación del Impacto del Programa

Para garantizar la efectividad del programa de capacitación en liderazgo docente, se llevará a cabo un proceso de evaluación orientado a medir el impacto de la formación en las dimensiones del liderazgo trabajadas. Esta evaluación permitirá determinar en qué medida los docentes han fortalecido sus competencias y si se han logrado mejoras significativas en aquellas áreas identificadas como débiles en la fase diagnóstica.

La metodología de evaluación se basará en la replicación del modelo de análisis de liderazgo propuesto en la tesis, utilizando el mismo instrumento de evaluación empleado en la fase inicial. Esto permitirá una comparación objetiva de los resultados antes y después del programa, evidenciando los avances alcanzados. Los datos obtenidos serán analizados de manera cuantitativa para identificar cambios en la percepción y desempeño de los docentes en cada dimensión del liderazgo. Para medir la mejora en el liderazgo docente, se considerarán los siguientes criterios:

- ***Incremento en la media de las dimensiones evaluadas:*** Se analizará si los puntajes obtenidos en las dimensiones de liderazgo han aumentado en comparación con la medición inicial, estableciendo umbrales que indiquen un progreso significativo.
- ***Distribución de respuestas:*** Se evaluará si ha habido un desplazamiento de las respuestas hacia niveles superiores de la escala, reflejando una percepción más positiva del liderazgo ejercido.
- ***Retroalimentación cualitativa:*** Aunque la evaluación principal será cuantitativa, se podrán recoger impresiones de los participantes sobre su experiencia en el programa y los cambios que han percibido en su práctica docente.

Con base en los resultados obtenidos, se identificarán fortalezas y áreas de mejora, lo que permitirá hacer ajustes en futuras ediciones del programa. Este proceso de evaluación no solo permitirá medir el impacto de la capacitación, sino que también servirá como un mecanismo que permita fortalecer la formación de los docentes en torno a las dimensiones de liderazgo efectivas en el proceso enseñanza aprendizaje.

7.2 Conclusiones

Las conclusiones que se presentan derivan del análisis detallado de los objetivos establecidos en esta investigación. En este apartado, se abordan las dimensiones clave del liderazgo docente identificadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las acciones de liderazgo ejecutadas por los docentes en la carrera de optometría médica, así como las áreas de mejora necesarias para optimizar el liderazgo pedagógico. Además, se incluyen recomendaciones para la implementación de un programa de formación docente orientado al fortalecimiento del liderazgo pedagógico en el aula, así como las futuras líneas de

investigación. A continuación, se agrupan las conclusiones de acuerdo con cada objetivo específico:

Establecer un Referente de las Dimensiones de Liderazgo Docente que son Requeridas en el Proceso Enseñanza Aprendizaje.

En la actualidad no se cuenta con un referente que precise las dimensiones de liderazgo que son necesarias para analizar el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje; si bien en la literatura existen diversas teorías que explican los diferentes tipos de liderazgo y la manera de abordarlos a nivel educativo; la mayoría se han enfatizado en estudiar el rol del liderazgo a nivel de los directivos de las instituciones educativas dejando de lado el liderazgo del docente en el aula de clase.

Aunque el liderazgo docente ha sido reconocido como un factor esencial para el éxito educativo, sigue existiendo una falta de consenso sobre las dimensiones específicas que deben ser analizadas para evaluar su impacto en el aula. Como resultado, no se ha logrado consolidar y estandarizar un modelo que permita identificar y definir con precisión las dimensiones y acciones de liderazgo docente que son requeridas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Dado que no se cuenta con los referentes teóricos necesarios para poder analizar el liderazgo de los docentes de la carrera de optometría médica, se plantea el desarrollo de un “Modelo de análisis de liderazgo docente en el proceso de enseñanza” (MALIDE); el cual permite analizar el liderazgo del docente desde las acciones, comportamientos y conductas de liderazgo eficaces en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El enfoque teórico que sustenta el modelo se basa en la teoría de liderazgo transformacional y el liderazgo centrado en el estudiante. El liderazgo transformacional, reconocido

por su capacidad para generar cambios positivos en las organizaciones a través de la influencia de los líderes en sus seguidores, ha demostrado su efectividad en el ámbito educativo. Sin embargo, aún carece de elementos que capturen plenamente la esencia de las prácticas pedagógicas, por lo que se decide incorporar algunas dimensiones propuestas en el liderazgo centrado en el estudiante que permiten analizar mejor el liderazgo del docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

Para la validación del MALIDE, se utilizó la técnica DELPHI; producto de la consulta al grupo de expertos el modelo queda conformado por 7 dimensiones y 50 acciones de liderazgo que realiza el docente en el proceso enseñanza aprendizaje. Las dimensiones propuestas son: visión compartida, estimulación intelectual, atención individualizada, influencia idealizada, clima y manejo del aula, motivación y desarrollo profesional docente.

Determinar las Dimensiones y Acciones de Liderazgo que Realizan los Docentes de la Carrera de Optometría Médica en el Aula de Clase.

Las 7 dimensiones de liderazgo propuestas en el MALIDE fueron valoradas por docentes y estudiantes, encontrándose coincidencia entre ambos grupos; sin embargo, la valoración realizada por los docentes siempre fue más alta en relación con lo expresado por los estudiantes.

Todas las dimensiones de liderazgo presentaron moderado cumplimiento, dentro de las que fueron mejor valoradas se destacan: Influencia idealizada, clima y manejo del aula, visión compartida y atención individualizada. Por su parte entre las dimensiones con menor cumplimiento se encuentran: Estimulación intelectual, motivación y desarrollo profesional docente.

A continuación, se presentan las principales acciones de liderazgo llevadas a cabo por el docente, organizadas según cada dimensión de liderazgo.

Visión Compartida. En esta dimensión, la mayoría de las acciones de liderazgo presentaron buen cumplimiento; la acción de liderazgo mejor valorada se relaciona con la

capacidad del docente para comunicar de manera clara y atractiva a los estudiantes las metas y objetivos de aprendizaje previstos para la sesión de clase.

Estimulación Intelectual. Las acciones de liderazgo en esta dimensión mostraron un cumplimiento satisfactorio a pesar de ser una de las menos valoradas. La acción de liderazgo con mayor cumplimiento se relaciona con el planteamiento de preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas.

Atención Individualizada. Las acciones de liderazgo que presentaron una valoración más alta tienen que ver con la comunicación del docente hacia los estudiantes, así como el tiempo que se dispone para escuchar las dificultades personales o académicas que estos puedan tener.

Influencia Idealizada. En esta dimensión las acciones de liderazgo con mejor cumplimiento por parte de los docentes son aquellas donde el docente muestra ética en su comportamiento, de igual forma resulta importante el respeto del docente hacia el estudiante.

Clima y Manejo del Aula. Las acciones de liderazgo docente con mayor cumplimiento en esta dimensión están relacionadas con la disciplina y el orden que mantiene el docente en el aula de clase, así como la creación de un ambiente agradable para el aprendizaje de tolerancia y respeto ante la diversidad de ideas.

Motivación. Dentro de las acciones de liderazgo con mejor cumplimiento por parte de los docentes se encuentran: “Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes” y “Motiva a los estudiantes a interesarse en los temas del curso”

Desarrollo Profesional Docente. Esta dimensión es la que presenta el cumplimiento más bajo en relación con las demás dimensiones de liderazgo. Las acciones de liderazgo más destacadas corresponden al nivel de conocimiento y dominio que el docente demuestra sobre la materia que imparte, así como a la calidad del material de estudio que ofrece a los estudiantes. Esto evidencia el compromiso del docente por planificar adecuadamente sus clases y mantenerse actualizado en sus áreas de especialización.

Identificar los Elementos de Mejora en las Dimensiones de Liderazgo Docente y la Importancia en el Aprendizaje de los Estudiantes

Elementos de Mejora. Los elementos de mejora en las dimensiones de liderazgo docente representan un eje crucial para potenciar el impacto del proceso educativo, su análisis y fortalecimiento son esenciales. En tal sentido los elementos a mejorar en la presente investigación están relacionados con la dimensión de desarrollo profesional docente, motivación y estimulación intelectual.

En la Dimensión de Desarrollo Profesional Docente. La acción de liderazgo que presentó un bajo cumplimiento por parte de los docentes y que por tanto se debe integrar a la práctica pedagógica de manera rutinaria es “la evaluación formativa de los aprendizajes”. De igual manera se deben fortalecer todas aquellas acciones que tienen que ver con el empleo de estrategias didácticas aplicadas a los diferentes momentos de una sesión de clase, incluyendo estrategias de enseñanza innovadoras que tomen en cuenta las características y ritmos de aprendizajes de los estudiantes.

En la Dimensión Estimulación Intelectual. Se tienen que mejorar las acciones de liderazgo dirigidas a fomentar la creatividad, innovación y el pensamiento analítico en los estudiantes. Para fortalecer estas acciones de liderazgo, el docente debe contar con el dominio

de enfoques pedagógicos que le permitan desarrollar estrategias metodológicas que promuevan en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo; sin embargo, como hemos visto, este aspecto del desarrollo profesional docente queda aún por mejorar.

Desde la Dimensión de Motivación. Es importante que el docente pueda resaltar y reconocer tanto personal como públicamente los logros y esfuerzos de los estudiantes cuando estos realizan un buen trabajo, felicitándolos y animándolos a la mejora; ya que estas acciones de liderazgo son las que tienen las medias más bajas en relación con su cumplimiento.

El modelo de análisis de liderazgo propuesto resulta útil para identificar las dimensiones y acciones presentes en el proceso de enseñanza, ya que ofrece un enfoque integrador y sistemático que permite comprender de manera más profunda el impacto del liderazgo docente en el aprendizaje. Este modelo se centra en una perspectiva más completa y contextualizada, proporcionando una herramienta clave para evaluar y mejorar prácticas educativas en función de las necesidades del entorno académico.

Importancia del Liderazgo Docente en el Aprendizaje de los Estudiantes. El liderazgo docente es un elemento esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como lo perciben los estudiantes de la carrera de Optometría Médica, quienes en un 80% reconocen su impacto positivo en la mejora de sus aprendizajes. Entre las dimensiones de liderazgo consideradas más importantes en el proceso de enseñanza aprendizaje se encuentran: clima y manejo del aula, desarrollo profesional docente, influencia idealizada y visión compartida. Estas dimensiones resaltan la necesidad de que los docentes además de dominar el contenido sean capaces de crear entornos de aprendizaje favorables, proyectar una imagen inspiradora y actuar con ética profesional.

Por otro lado, la dimensión de liderazgo que fue considerada menos importante en el proceso de enseñanza aprendizaje tanto por docentes como estudiantes es la atención individualizada, que puede explicarse por las restricciones de tiempo y recursos, así como por la prevalencia de enfoques grupales en la enseñanza. A pesar de ello, esta dimensión juega un papel fundamental en identificar las necesidades particulares de los estudiantes, lo cual facilita su progreso académico y su crecimiento personal.

En términos generales, los estudiantes perciben el liderazgo de los docentes como satisfactorio y eficiente, reconociendo que su preparación profesional y pedagógica, así como su capacidad para implementar estrategias metodológicas adecuadas, son esenciales para el aprendizaje significativo. Sin embargo, consideran que un fortalecimiento en las áreas mencionadas contribuiría significativamente al desarrollo de un liderazgo docente más integral y al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Diseñar una Propuesta que Mejore el Liderazgo del Docente en el Proceso Enseñanza Aprendizaje a través de un Programa de Formación Docente.

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se destaca la necesidad de implementar un programa de formación docente orientado al fortalecimiento de las dimensiones clave del liderazgo pedagógico. Este programa tiene como objetivo capacitar a los docentes para que ejerzan un liderazgo efectivo que no solo incida en el dominio de los contenidos académicos, sino también en el desarrollo integral de los estudiantes y en su involucramiento activo en el proceso de aprendizaje.

Para lograr esto, el programa debe estructurarse bajo una perspectiva paradigmática que fomente un cambio en el enfoque tradicional del liderazgo docente. Mediante el uso de estrategias formativas específicas, los docentes podrán perfeccionar sus competencias en la gestión del aula y en el liderazgo pedagógico. Esto contribuirá a la creación de un ambiente

de enseñanza más dinámico, inclusivo y adaptado a las necesidades individuales de los estudiantes, favoreciendo un proceso de aprendizaje integral y centrado en el alumno.

En conclusión, este trabajo ha buscado realizar un análisis exploratorio del liderazgo docente, enfocándose en cómo este influye y moldea el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula. De esta manera, se ha logrado cumplir con el objetivo planteado en la investigación, ya que, por un lado, se desarrolló un modelo de análisis que identifica las dimensiones esenciales de liderazgo y, por otro, se presentó el diagnóstico actual del liderazgo de los docentes en la carrera de Optometría Médica. Las percepciones de docentes y estudiantes justifican la necesidad de implementar estrategias formativas que contribuyan a mejorar la calidad educativa mediante el fortalecimiento y profesionalización del liderazgo docente.

7.3 Implicaciones del Estudio / Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se identificaron áreas de mejora relacionadas con el liderazgo docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Con base en estos hallazgos, y tomando en cuenta los objetivos propuestos, se plantean las siguientes recomendaciones, dirigidas tanto al nivel institucional como específicamente a la carrera de Optometría Médica, con el objetivo de fortalecer las prácticas pedagógicas y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes.

A Nivel Institucional:

1. Diseñar e implementación programas de formación continua enfocado en fortalecer las dimensiones clave del liderazgo pedagógico, incluyendo habilidades en gestión del aula, atención individualizada y desarrollo de estrategias innovadoras para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2. Instaurar mecanismos y lineamientos sistemáticos que impulsen la participación docente en actividades de actualización profesional, como capacitaciones, talleres y congresos, con el fin de fortalecer sus habilidades de liderazgo y actualizar las estrategias didácticas según las demandas educativas actuales.

3. Se recomienda implementar un sistema de evaluación continua del liderazgo pedagógico de los docentes, basado en la retroalimentación de estudiantes y colegas, con el fin de ajustar y mejorar las prácticas educativas.

4. Fortalecer el compromiso institucional con la mejora del liderazgo docente, destinando los recursos necesarios y estableciendo políticas que prioricen el desarrollo profesional de los educadores, favoreciendo así un entorno que impulse su crecimiento y la mejora en su práctica pedagógica.

A Nivel de la Carrera de Optometría Médica:

1. Organizar reuniones periódicas de reflexión para que los docentes compartan experiencias y desafíos en la enseñanza. Estos espacios deben promover el intercambio de ideas y estrategias pedagógicas, fortaleciendo el liderazgo en el aula y permitiendo a los docentes reflexionar sobre su práctica y mejorar su enfoque pedagógico.

2. Establecer un sistema de mentoría entre docentes experimentados y nuevos, enfocándose en el desarrollo del liderazgo pedagógico. Esta estrategia promovería el crecimiento profesional de los docentes y fortalecería una cultura de liderazgo dentro del programa académico.

3. Implementar un programa de formación continua que mejore el liderazgo de los docentes de la carrera de Optometría Médica, adaptado a sus necesidades específicas, y tomando en

cuenta las dimensiones de liderazgo necesarias para la mejora de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

4. Realizar una evaluación periódica del liderazgo docente en la carrera de Optometría Médica, lo que permitirá identificar áreas de mejora, ajustar las estrategias pedagógicas y fortalecer el liderazgo docente, asegurando así un impacto más positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el desarrollo integral de los estudiantes.

5. Fomentar el liderazgo pedagógico en los docentes a través de un sistema de incentivos que reconozca y valore su dedicación a la mejora continua en la enseñanza, motivando así la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras y un compromiso activo con el desarrollo profesional.

7.4 Limitaciones del Estudio

Una de las limitaciones del presente estudio fue la ausencia de un marco de referencia preexistente que definiera de manera clara y estructurada las dimensiones de liderazgo necesarias para el desarrollo de procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad. Dado que no existía un modelo previamente consolidado sobre las dimensiones de liderazgo docente, se optó por crear un modelo propio basado en los resultados obtenidos a través del enfoque Delphi. Este proceso, aunque valioso, implicó cierta subjetividad y dependencia de las percepciones de los expertos participantes, lo que pudo haber influido en la identificación de las dimensiones de liderazgo, y algunas de ellas podrían haber quedado fuera del alcance del estudio.

Asimismo, la medición de las acciones de liderazgo docente fue otro desafío importante en el estudio. Si bien se diseñaron instrumentos para evaluar ciertas dimensiones del liderazgo, hubo aspectos del liderazgo pedagógico que no pudieron ser medidos de forma

precisa o directa, como la influencia de ciertos comportamientos o acciones de los docentes sobre los estudiantes. Este aspecto quedó limitado por la falta de indicadores o herramientas más específicas que pudieran captar las sutilezas del liderazgo pedagógico.

A pesar de las limitaciones inherentes a toda investigación, el presente estudio logra aportar una perspectiva novedosa sobre el liderazgo pedagógico en el contexto educativo. La construcción del modelo propuesto y su evaluación representan un importante avance en la comprensión de cómo las acciones de liderazgo docente pueden influir en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto abre la puerta a futuras investigaciones que profundicen y complementen los hallazgos obtenidos, ampliando así las aplicaciones prácticas del modelo en diversos contextos educativos

7.5 Líneas de Investigación

El presente estudio sienta las bases para futuras investigaciones en el ámbito del liderazgo pedagógico y su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A partir de las aportaciones realizadas, se identifican líneas de investigación que pueden fortalecer el conocimiento sobre esta temática en diversos contextos educativos.

1. Explorar cómo las dimensiones del liderazgo docente identificadas en este estudio pueden aplicarse en distintos contextos educativos, como otros niveles académicos o carreras, para ampliar su utilidad y enfoque.
2. Analizar en profundidad cómo las prácticas de liderazgo docente influyen directamente en el aprendizaje de los estudiantes y su desarrollo académico.
3. Investigar cómo la integración de herramientas tecnológicas en las estrategias pedagógicas puede influir en el liderazgo docente, mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje y promoviendo prácticas más dinámicas e interactivas en el aula.

4. Investigar la relación entre el liderazgo pedagógico y los resultados académicos de los estudiantes a largo plazo.
5. Evaluar el impacto de la formación y actualización continua en liderazgo docente sobre la calidad educativa y el desempeño en el aula.
6. Investigar el papel del liderazgo docente en la promoción de ambientes de aprendizajes inclusivos y equitativos, analizando su relación con la satisfacción y el bienestar de los estudiantes.

Bibliografía

- Aburto, P. (2022). *Taxonomía de Bloom, como estrategia pedagógica en el proceso de E-A para la construcción ascendente de aprendizajes significativos*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. <https://orcid.org/0000-0001-5949-2167>
- Alcaide, Aranda, L. (2017). *Liderazgo instruccional y transformacional en los Procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile*. [Tesis de Doctorado]. Pontificia universidad católica de Chile. [ile:///C:/Users/valdezstore/downloads/liderazgoinstruccionalytransformacionalenlosprocesosdemejoraenestablecimientoseducacionalesensantiagodechile.pdf](file:///C:/Users/valdezstore/downloads/liderazgoinstruccionalytransformacionalenlosprocesosdemejoraenestablecimientoseducacionalesensantiagodechile.pdf)
- Ausubel, D. P. (1983). *Teoría del aprendizaje significativo*. Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.
- Ausubel, D. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva* (2ª edición). Paidós Ibérica, S:A. https://issuu.com/luisorbegoso/docs/ausubel_-_adquisicion_y_retencion_d
- Allen, I. E., & Seaman, C. A. (2007). *Likert Scales and Data Analyses*. Quality Progress, 40(7), 64-65.
- Balduzzi, E. (2015). Liderazgo educativo del profesor en el aula y la personalización educativa. *Revista española de pedagogía*. 260 (2), 141-155. <https://core.ac.uk/download/pdf/224729902.pdf>
- Barzola, D. (2019). *Programa de capacitación docente para mejorar el liderazgo docente en una unidad educativa del Guayas, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar

Vallejos]. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43157>

Benito, I. (2018). *Liderazgo docente y satisfacción académica en estudiantes del V ciclo de una institución educativa de Ica-2017*. [Tesis de Maestría, Escuela de posgrado, Cesar vallejos, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30021>

Betanco, Maradiaga, J. A., Morales, Morales, E. J. M., & Espinoza, Hernández, O. A. (2021). Liderazgo pedagógico docente y aprendizaje de estudiantes de undécimo grado de Pueblo Nuevo y San Juan de Limay. *Índice: Revista de Educación de Nicaragua*, 1(2), 81-100. <https://revistaindice.cnu.edu.ni/index.php/indice/article/view/42>

Bombino, L. L., & Jiménez Puerto, C. L. (2019). La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza-aprendizaje. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html>

Bonilla, Murillo, E. B., & Solis, Herebia, V. S. S. (2020). El liderazgo docente: ¿Por qué es importante para el desarrollo de los estudiantes? *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v36i1.2307>

Bracho, O., y García. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Rafael Belloso Chacín*, 15(2): 165-177.
<file:///D:/MI%20TESIS%20LIDERAZGO/DIMENSIONES%20DE%20Liderazgo/Otas%20dimensiones.pdf>

Campión, R. S. (2019a). *Conectando el modelo Flipped Learning y la teoría de las Inteligencias Múltiples a la luz de la taxonomía de Bloom*. 2(31).

- Campos, G., Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, VII (13),45-46.
- Capetillo, Velásquez, R. (2020). *Metodologías y estrategias evaluativas que aplica en aula el profesorado de la Universidad de Tarapacá. Un estudio de Caso*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/671636/rcv1de1.pdf;jsessionid=AC98165D046020A92A9992B161D65DFC?sequence=1>
- Carreño Jaimes, M., (2009). El método Delphi: cuando dos cabezas piensan más que una en el desarrollo de guías de práctica clínica. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(1), 185-193.
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284.
 Doi: <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Collado, A. (2021). Elementos esenciales para elaborar un estudio con el método Delphi. *Sociedad Española de Enfermería Intensiva y Unidades Coronarias (SEEIUC)*, 32, 100-104. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.09.001>
- Comisión Europea. (2023). *Liderazgo digital en educación: estrategias y desafíos en la transformación digital de la enseñanza*. Observatorio ProFuturo.
<https://profuturo.education/observatorio/tendencias/liderazgo-digital-que-es-y-como-sacarle-partido-en-educacion>

- Crespo Andrade, J. H., & Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *RECIMUNDO*, 5(2), 358-375.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).abril.2021.358-375](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).abril.2021.358-375)
- Creswell, J. (2003). *DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Enfoques cualitativo, cuantitativo y con métodos mixtos* (2ª edición). Universidad de Nebraska, Lincoln.
- Cubas Castro, L. N. (2021). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un Hospital de Lima, 2021, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70252>
- Cueva-Pérez, G. D., Ortega-Cabrejos, M. Y., & Medina-Carbajal, R.M. (2022). Un acercamiento al rol del liderazgo docente. *Revista Científica de la UCSA*, 9(3), 72-84. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.072>
- Day, C. (2017). *The new lives of teachers*. Routledge.
- Díaz-Barriga-Arceo, F. y & Hernández, Rojas, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. una interpretación constructivista* (2ª edición). McGRAW-HILL.
- Duque, Valencia, J, L. (2008). *Las estrategias didácticas de los educadores de ciencias básicas del programa de medicina de la facultad de ciencias de la salud de la universidad del Quindío* [Tesis de Maestría, Universidad de Quindío.]. Repositorio de Universidad de Manizales

- dehttps://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/308/Duque_Valencia_Jorge_Luis_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Editorial Etecé. (2022). *Aprendizaje—Concepto, definición, tipos, teorías. concepto*.
<https://concepto.de/aprendizaje-2/#ixzz8F7CUM6xW>
- Ferreiro, (2012). *El ABC del aprendizaje cooperativo*. Editorial Trillas.
- Ferreiro, Gravié, R., & Vizoso, E. (2020). *Didactica en tiempo de Neurociencias*. Alexandria Library Publishing House.MIAMI.
- Figuerola, (2019). Generar conflictos cognitivos, un reto para el docente neuroeducador. *Revista de Investigacion Proyeccion Cientifica: Centro Universitario de San Marcos*, 1 (1), 227-234. DOI: <https://doi.org/10.56785/ripc.v1i1.38>
- Fullan, M. (2020). The new meaning of educational change. Teachers College Press.
- Garcés, A. (2023). El Estilo de Liderazgo Transformacional de los Docentes del Área de Ciencias Básicas del Programa Educativo de Ingeniería Industrial del TecNM/ITSLP y su Relación con el Desempeño Académico de los Estudiantes. *Revista Ciencia Latina Internacional*, 7 (6):5391–5410.
- García,M.,Pantoja,M.,Duque,L.(2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: un análisis descriptivo. *Revista Teuken Bidikay*, 2: 93-111.
<file:///D:/MI%20TESIS%20LIDERAZGO/DIMENSIONES%20DE%20Liderazgo/Complemento%20de%20dimensiones%20liderazgo.pdf>
- García., y Lena,F. (2018). Aplicación del método Delphi en el diseño de una investigación cuantitativa sobre el fenómeno FABLAB. *Revista de Metodología de ciencias sociales, EMPIRA*, 40, 129-166. DOI [empiria.40.2018.22014/](https://doi.org/10.22014/empiria.40.2018.22014/)

- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Review Press.
- González Fernández, R., Palomares Ruiz, A., López Gómez, E., & Gento Palacios, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: Su dimensión formativa. *Contextos educativos: Revista de educación*, 24, 9-25. DOI: <https://doi.org/10.18172/con.3936>
- González, O. y González. (2018). Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente. *Revista mexicana de orientación educativa*, 5 (13), 37-43. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v5n13/v5n13a08.pdf>
- González, O., González, O., & Ríos, G. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Universidad Rafael Bellosillo Chacín*, 15(3), 355-371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- González, R. et al. (2021). Enhancing active learning strategies through educational technology. *Journal of Higher Education*, 10(2), 45-62.
- Gorrochotegui Martell, A. (2012). Liderazgo educativo y sus competencias. Una propuesta de formación docente. *Atenas*, 2(18), 126-147. <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478048954009.pdf>
- Grasso, P. (2020). Rendimiento académico: un recorrido conceptual que aproxima a una definición unificada para el ámbito superior. *Revista de Educación* 11(20), 87-102. <file:///C:/Users/faburto/Downloads/4165-13698-1-SM.pdf>

- Gutiérrez, Espinoza, D, G. (2023). *Importancia del liderazgo docente en la escuela de educación general básica Juan León Mera de la parroquia Molleturo, cantón Cuenca*. [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay.]. Repositorio de universidad Uzuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12826>
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). *Teacher Leadership and School Improvement. Handbook of Educational Leadership and Management*. En B. Davies & J. West-Burnham (Eds.). SAGE Publications.
- Harris, A., & Spillane, J. (2008). Distributed leadership through the looking glass. *Management in Education*, 22(1), 31-34.
- Hattie, J. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Helterbran, V. (2010). Teacher leadership: overcoming “I’m just a teacher” syndrome. *Education*, 131(2), 363-371. <https://www.questia.com/library/journal/1G1-251534611/teacher-leadership-overcoming-i-am-just-a-teache>
- Hernández, M. (2013). Liderazgo académico. *Revista de educación superior, Scielo*. 42(167), 105-131. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000300005&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de Investigación*. McGrawHill.
- Hernández, R. (2017). *Diseño de cuestionarios y técnicas de análisis para investigaciones*. Editorial Académica Española.

- Hidalgo Crespo Andrade, J., & Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 5(2), 358-375.
file:///C:/Users/faburto/Downloads/Dialnet-GestionYLiderazgoDelDocenteFrenteAlProcesoEnsenanz-7946004.pdf
- Ibarrolla, S., Bernal, A. (2015). Liderazgo del profesor: Objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. 67 (2), 55-70.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>
- Iranzo García, P., Camarero Figuerola, M., Barrios Arós, C., Tierno García, J., y 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*, 16 (3), 29-48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160077002>
- Jiménes, Gonzáles, A. J., & Robles, Zepeda, F. J. R. (2016). Las estrategias didácticas y su papel en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista educateconciencia*. 9(10), 106-113.
<http://192.100.162.123:8080/bitstream/123456789/1439/1/Las%20estrategias%20didacticas%20y%20su%20papel%20en%20el%20desarrollo%20del%20proceso%20de%20ense%C3%B1anza%20aprendizaje.pdf>
- Johnson, L. M., & Smith, K. A. (2019). Teacher leadership and instructional improvement. *Teaching and Teacher Education. Walden University scholar Works*. 85, 1-12.
- Labrador, M. J., & Andreu, M. A. (2008). *Metodologías activas*. Editorial de la UPV.
- Leithwood, K., & Duke, D. (1999). *A century's quest to understand school leadership* (pp. 45-72).

- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- León Urquijo, A. P., Risco del Valle, E., & Alarcón Salvo, C. (2018). Aprendizajes que promueven los profesores en un enfoque curricular por competencia en educación superior. *Praxis Pedagógica*, 18(23), 108–126.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.18.23.2018.108-126>
- León ,Urquiñoi, A. P. L., Ospina, Marulanda, L. P. O., & Ruiz, Lozano, R. R. (2012). Tipos de aprendizaje promovidos por los profesores de matemática y ciencias naturales del sector oficial del departamento del Quindío, Colombia. *Revista Guillermo de Ockham*, 10(2), 49-63. <file:///C:/Users/faburto/Downloads/biteca,+594-1552-1-CE.pdf>
- López, E., Hincapie, S.,Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista espacios* 38 (57),16.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Luzquiños, C. (2021). *Liderazgo escolar y resultados de aprendizaje*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Quindío
- Mardóñez, Soto, G. (2023). La influencia del clima escolar en el aprendizaje: revisión sistemática. *Revista realidad educativa*, 3 (2), 121- 145
<https://revistas.uft.cl/index.php/rre/article/view/300>
- Martínez-Mena, M, M. (2022). Revisión Sistemática de Competencias de Liderazgo en Formación Inicial Docente. Nova Southeastern University, NSUWorks.
https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1405&context=fse_etd

- Marzano, R. J., Pickering, D. J., & Pollock, J. E. (2001). *Classroom Instruction That Works* (Association for Supervision and curriculum development).
- Mesa, Carmona, J. P. (2021). *La calidad de la educación, entre los discursos globalizantes y las realidades sociales*. [Tesis de Maestría, Instituto tecnológico Metropolitano, Medellín, Colombia]. Repositorio de Instituto tecnológico Metropolitano. https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/5698/JuanPablo_MesaCarmona_2022.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Molina Falconi, M.I. (2017). Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa “Vicente León” en el año lectivo 2016-2017. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador] <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6425>
- Molina-García, P. F. (2019). El proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 5 (1). [ile:///C:/Users/faburto/Downloads/DialnetElProcesoDeEnsenanzaaprendizajeEnLaEducacionSuperi-7152630.pdf](file:///C:/Users/faburto/Downloads/DialnetElProcesoDeEnsenanzaaprendizajeEnLaEducacionSuperi-7152630.pdf)
- Monje, C (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Sur colombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, NEIVA.
- Moral, C. (2018). Una aproximación al concepto de liderazgo para el aprendizaje. El que, Quien, Como y Donde del liderazgo para el aprendizaje. *RECYT (Repositorio español de ciencia y tecnología)*. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/53235/38419>
- Morales, A. (2016). *Aprendizaje: Qué es, tipos y teorías del aprendizaje*. Toda Materia. <https://www.todamateria.com/aprendizaje/>

- Muñoz, J. (2022). *Las competencias digitales en el liderazgo docente y su impacto en la enseñanza*. Sinergias Educativas, 7(1), 45-60.
<https://www.sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/461>
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40 (1), 53-66.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00053.pdf>
- Navarro, R. E. (2011). El concepto de enseñanza aprendizaje. *Red científica*.
<https://aaym.files.wordpress.com/2011/06/redcientc3adfica-el-concepto-de-ensec3blanza-aprendizaje.pdf>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Obaco Soto, E. E., (2020). Competencias docentes para la resolución de conflictos en el ámbito escolar. *Educere*, 24(77), 37-46.
- Olave Vega, Y. (2019). *Liderazgo pedagógico: indagación científica como estrategia para favorecer el aprendizaje de ciencias naturales en estudiantes de enseñanza media*. Universidad Católica de Temuco. [Tesis de Maestría, Universidad católica de Temuco, Chile]. <https://repositoriodigital.uct.cl/items/7030b5cc-ea81-411f-ac74-67dfb6fece7d>
- Ortega Naranjo, W., Gualotoña Armas, A. y Cuascota Pujota, A. (2019). Rendimiento académico basado en el liderazgo transformacional del docente universitario, Quito-Ecuador. *Revista Non verba*, 9 (1), 89-104.
https://www.academia.edu/73669884/Rendimiento_acad%C3%A9mico_basado_en_el_liderazgo_transformacional_del_docente_universitario_Quito_Ecuador?auto=download

Perrenoud, Philippe (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Biblioteca para la actualización del maestro. México.

Pérez Pertuz, J., Cardona Pérez, H., & Cardona Pérez, Y. (2023). Estilos de liderazgo docente: Un análisis del desempeño académico en una institución educativa de Colombia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 11(01), 31-44.
<https://doi.org/10.18259/acs.2023005>

Piaget, J. (1970). **La epistemología genética. Madrid: Morata.**

Pimienta Prieto, J. H. (2012). *Estrategias de enseñanza—Aprendizaje* (Primera edición). Pearson Educación de México, SA de CV.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.

Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). *Improving School Leadership: Volume 1: Policy and Practice*. OECD Publishing.

Quiroz-Albán, D. A., & Delgado-Gonzembach, J. de L. (2021). Estrategias metodológicas una práctica docente para el alcance de la lectoescritura. *Revista polo del conocimiento*, 6(3), 1745-1765.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926908>

Riascos Hinestroza, L. E., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y educadores*, 24(2), 4.
DOI: <https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>

- Reguant, M., y Torrado, M. (2016). El método Delphi. *Revista de innovación en educación, REIRE*, 9 (1), 87-102. DOI: 10.1344/reire2016.9.1916
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 13-40.
- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: Afrontar el reto del cambio. *Revista Electrónica de Educación*, 13(1), 123-145. <https://doi.org/10.14244/198271993068>
- Ross, K., & Ilona, J., Genevois. (2008). *Estudios internacionales sobre la calidad de la educación: La planificación de su diseño y la gestión de su impacto—UNESCO Biblioteca Digital*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147093_spa
- Saenz, K., Tamez, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. TIRANT HUMANIDADES MEXICO.
- Sailema Hurtado, T. A., Lucero Garcés, M. F., Aguirre León, M. B., & Escobar Escobar, M. C. (2023). Metodologías activas para la enseñanza aprendizaje de física en el bachillerato. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9446-9477. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5069
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sandín, M. (2003). *Investigación cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid, España: Mc Graw Hill Interamericana

- Sánchez Garibay, I.A. (2012). El liderazgo situacional en la práctica docente para promover la motivación escolar en alumnos de primaria. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Pedagógica Nacional Ajusco, México. <http://200.23.113.51/pdf/29059.pdf>
- Santa-Bárbara, E. S., & Rodríguez Fernández, A. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 25-39.
- Silva Peralta, F., Gandoy, F., Jara, C., & Pacenza, M. I. (2015). Liderazgo del docente y niveles de empoderamiento de los estudiantes en un seminario de prácticas comunitarias de una universidad pública argentina. *Cuadernos de Administración*, 31(54), 68-79.
- Tobón, S. (2008). Principales estrategias didácticas para formar competencias (Diapositivas de Power point). Bogotá. Recuperado de: <http://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/Rumbo%20a%20la%20Primera%20Evaluación/Factores%20de%20Evaluación/Didácticos/estrategias%20tobon.pdf>
- Tünnermann Bernheim, C., (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Universidades*, (48), 21-32.
- Ugalde Villalobos, M. E., & Canales García, A. L. (2019). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(15). <https://doi.org/10.35305/rece.v2i15.541>
- Ulloa, J., & Rodríguez, S. (2014). *Liderazgo escolar y desarrollo*. RIL editores.
- UNAM. (2017). *Liderazgo educativo y tecnología: Desafíos en la transformación digital de la educación*. Memorias del Encuentro Educativo 2017. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://encuentro.educatic.unam.mx/educatic2017/memorias/137.pdf>

- UNESCO (2021). Liderazgo de escuelas. Recuperado de <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- Van de Velde, H. (2016). Apuntes sobre Calidad Educativa. ¿Cuestion de producto o de proceso? *Apuntes sobre Calidad Educativa*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/2-Apuntes-sobre-Calidad-Educativa-2.pdf>
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X corta) de B. Bass y Avolio al contexto organizacional chileno*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Velásquez, Luis (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España
- Videla, R. L. (2010). Clases pasivas, clases activas y clases virtuales. ¿Transmitir o construir conocimientos? *Revista Argentina de radiología*, 74(2), 187-191. <https://www.redalyc.org/pdf/3825/382538482010.pdf>
- Viscaya, M (2014). Liderazgo creativo en la formación del docente. *Revista EDUCARE*, 18(3),74-101. <file:///C:/Users/faburto/Downloads/eavila,+4.+Rev.+Documental+Viscaya+74-101.pdf>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

- Yao, F. (2016). Los factores que influyen en la calidad de la educación. *ITINERARIO EDUCATIVO*, 217-225. [ile:///C:/Users/faburto/Downloads/aidamaria,+2898-8035-1-CE.pdf](file:///C:/Users/faburto/Downloads/aidamaria,+2898-8035-1-CE.pdf)
- Zhicay, G., ONCE, M., Crespo, O., & López, M. (2019). Importancia docente: Gestión eficaz del Aula. *Revista Espacios*, 40 (31), 19. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n31/a19v40n31p19.pdf>
- Chana, Chamorro, D., Ernesto. (2021). *El liderazgo del docente de bachillerato en la zona rural de la Institución educativa Fátima del municipio de Tablón de Gómez en el departamento de Nariño Colombia*. [Tesis de Maestría]. San Juan de Pasto, Nariño, Colombia. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/137>

Anexos

ANEXO # 1. Tablas de Resultados

Tabla N ° 11. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Visión Compartida.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	3.55	0.76
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	3.35	0.87
Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.	3.43	0.83
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.	3.00	1.10

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 12. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Visión Compartida.

Acciones de liderazgo Dimensión: Visión compartida	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	51	69	15	20	6	8	2	3
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	43	58	16	22	13	17	2	3
Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.	46	62	16	22	10	13	2	3
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.	33	44	19	26	11	15	11	15

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 13. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Estimulación intelectual.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	3.24	0.93
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	3.14	0.96
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas	3.41	0.94
Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas	3.53	0.73
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	2.99	1.07

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 14. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Estimulación intelectual.

Acciones de liderazgo Dimensión: Estimulación Intelectual	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	39	53	18	24	13	18	4	5
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	34	46	21	28	14	19	5	7
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas	49	66	10	14	11	15	4	5
Plantea preguntas abiertas que me invitan a debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas	49	66	15	20	10	14	0	0
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	31	42	21	28	12	16	10	14

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 15. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Atención individualizada.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	3.42	1.01
Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico	3.30	0.98
Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	3.50	0.83
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	3.35	0.93
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	3.19	0.92
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante	3.22	0.92
Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	3.11	1.11

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes.

Tabla N ° 16. Valoración de las Acciones de liderazgo docente en la dimensión: Atención individualizada.

Acciones de liderazgo Dimensión: Atención individualizada	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	53	72	5	7	10	14	6	8
Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico	44	59	13	18	12	16	5	75
Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	50	68	14	19	7	9	3	4
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro	44	59	17	23	8	11	5	7
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	35	47	22	30	13	18	4	5
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante	38	51	21	28	8	11	7	9
Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	38	51	17	23	8	11	11	15

Tabla N ° 17. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Influencia Idealizada.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	3.30	1.07
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración	3.43	1.01
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	3.50	0.93
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	3.50	0.93
Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	3.26	0.89
Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	3.32	1.06

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 18. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Influencia Idealizada.

Acciones de liderazgo Dimensión: Influencia Idealizada	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	46	62	14	19	4	5	10	14
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración	52	70	10	14	4	5	8	11
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	54	73	8	11	7	9	5	7
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	54	73	8	11	7	9	5	7
Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	36	49	26	35	7	9	5	7
Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	48	65	11	15	6	8	9	12

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 19. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Clima y manejo del Aula.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	3.72	0.56
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	3.36	0.85
Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	3.39	1.00
Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones	3.39	0.93
Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones	3.26	1.02
Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas	3.30	0.99

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 20. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Clima y manejo del Aula.

Acciones de liderazgo Dimensión: Clima y manejo del Aula	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	57	77	13	18	4	5	0	0
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	43	58	17	23	12	16	2	3
Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	50	68	10	14	7	9	7	9
Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones	47	64	14	19	8	11	5	7
Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones	42	57	17	23	7	9	8	11
Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas	43	58	17	23	7	9	7	9

Tabla N ° 21. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Motivación.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	3.47	0.76
Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	3.31	0.98
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar	3.14	1.06
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	3.27	1.00
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	3.20	1.01
Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	3.14	1.13

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 22. Valoración de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Motivación.

Acciones de liderazgo Dimensión: Motivación	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	46	62	18	24	9	12	1	1
Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	43	58	18	24	6	8	7	9
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar	37	50	20	27	7	9	10	14
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	42	57	17	23	8	11	7	9
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	39	53	18	24	10	14	7	9
Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	40	54	16	22	6	8	12	16

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 23. Valoración general de las Acciones de liderazgo docente por los estudiantes en la dimensión: Desarrollo profesional docente.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	3.55	0.78
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	3.32	1.04
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	3.05	1.12
Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes	3.08	1.00
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase	3.20	0.91
Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal	3.24	1.00
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	2.84	1.02
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	2.45	1.05
Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	3.00	0.99
Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje	2.95	1.06
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje	3.11	1.08
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	3.43	0.88
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte	3.62	0.63
Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	3.49	0.76
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	3.50	0.90
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	3.28	1.01

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

**Tabla N ° 24. Valoración de las Acciones de liderazgo docente en la dimensión:
Desarrollo Profesional Docente.**

Acciones de liderazgo Dimensión: Desarrollo profesional docente	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	52	70	13	18	7	9	2	3
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	48	65	9	12	10	14	7	9
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	39	53	9	12	17	23	9	12
Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes	34	46	18	24	16	22	6	8
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase	36	49	20	27	15	20	3	4
Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal	43	58	11	15	15	20	5	7
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	25	34	20	27	21	28	8	11
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	14	19	22	30	21	28	17	23
Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	31	42	17	23	21	28	5	7
Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje	31	42	16	22	19	26	8	11
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje	37	50	18	24	9	12	10	14
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	47	64	16	22	7	9	4	5
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte	52	70	16	22	6	8	0	0
Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	46	62	20	27	6	8	2	3
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	53	72	9	12	8	11	4	5
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	44	59	14	19	9	12	7	9

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 25. Valoración de los estudiantes en relación con las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes para indagar conocimientos previos en los estudiantes.

Estrategia para indagar conocimientos previos	Frecuencia	Porcentaje
Lluvia de ideas	24	32
Fotografías	3	4
Cuadros SQA	3	4
Prueba diagnostica	11	15
Formulación de preguntas	32	43
Ninguna	1	1
Total	75	100

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 26. Valoración de los estudiantes en relación con las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes para captar la atención de los estudiantes y guiar los aprendizajes.

Estrategia para captar atención de los estudiantes y guiar los aprendizajes	Frecuencia	Porcentaje
Preguntas intercaladas	44	59
Ilustración de ideas mediante fotos, esquemas	8	11
Sistema de señalizaciones: avisa durante la lección lo que es importante saber	18	24
Ninguna	4	5
Total	74	100

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 27. Valoración de los estudiantes en relación con la metodología de enseñanza utilizada por los docentes.

Metodología de enseñanza que más utiliza el docente	Frecuencia	Porcentaje
Estudio de casos clínicos	27	36
Seminario casos problema	11	15
Aprendizaje basado en problemas	7	9
Dramatizaciones	9	12
Lectura de artículo científico	4	5
Método de proyecto	7	9
Lección magistral	9	12
Total	74	100

Nota: Elaboración a partir de encuesta a estudiantes

Tabla N ° 28. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Visión Compartida.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	3.86	0.38
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	4.00	0.00
Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.	4.00	0.00
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.	3.57	0.53

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 29. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Visión compartida.

Acciones de liderazgo Dimensión: Visión compartida	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	6	86	1	14	0	0	0	0
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	7	100	0	0	0	0	0	0
Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.	7	100	0	0	0	0	0	0
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.	4	57	3	43	0	0	0	0

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 30. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Estimulación intelectual.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	3.86	0.38
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	3.71	0.49
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas	3.71	0.49
Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas	3.71	0.49
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	3.14	0.90

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

**Tabla N ° 31. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la
dimensión: Estimulación Intelectual.**

Acciones de liderazgo Dimensión: Estimulación Intelectual	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	6	86	1	14	0	0	0	0
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	5	71	2	29	0	0	0	0
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas	5	71	2	29	0	0	0	0
Plantea preguntas abiertas que me invitan a debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas	5	71	2	29	0	0	0	0
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	3	43	2	29	2	29	0	0

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

**Tabla N ° 32. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes
en la Dimensión: Atención Individualizada.**

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	4.00	0.00
Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico	4.00	0.00
Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	4.00	0.00
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	3.86	0.38
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	3.57	0.53
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante	3.43	0.79
Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	3.57	0.53

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 33. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Atención Individualizada.

Acciones de liderazgo Dimensión: Atención individualizada	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	7	100	0	0	0	0	0	0
Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico	7	100	0	0	0	0	0	0
Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	7	100	0	0	0	0	0	0
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro	6	86	1	14	0	0	0	0
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	4	57	3	43	0	0	0	0
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante	4	57	2	29	1	14	0	0
Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	4	57	3	43	0	0	0	0

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 34. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Influencia Idealizada.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	3.71	0.49
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración	4.00	0.00
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	4.00	0.00
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	4.00	0.00
Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	4.00	0.00
Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	3.86	0.38

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 35. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Influencia Idealizada.

Acciones de liderazgo Dimensión: Influencia Idealizada	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	5	71	2	29	0	0	0	0
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración	7	100	0	0	0	0	0	0
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	7	100	0	0	0	0	0	0
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	7	100	0	0	0	0	0	0
Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	7	100	0	0	0	0	0	0
Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	6	86	1	14	0	0	0	0

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 36. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Clima y manejo del Aula.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	3.86	0.38
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	3.86	0.38
Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	4.00	0.00
Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones	4.00	0.00
Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones	3.71	0.49
Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas	3.86	0.38

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 37. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Clima y manejo del Aula.

Acciones de liderazgo Dimensión: Clima y manejo del Aula	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	6	86	1	14	0	0	0	0
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	6	86	1	14	0	0	0	0
Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	7	100	0	0	0	0	0	0
Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones	7	100	0	0	0	0	0	0
Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones	5	71	2	29	0	0	0	0
Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas	6	86	1	14	0	0	0	0

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 38. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Motivación.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	3.86	0.38
Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	3.86	0.38
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar	3.86	0.38
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	3.71	0.49
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	3.86	0.38
Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	3.43	0.79

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 39. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la dimensión: Motivación.

Acciones de liderazgo Dimensión: Motivación	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	6	86	1	14	0	0	0	0
Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	6	86	1	14	0	0	0	0
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar	6	86	1	14	0	0	0	0
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	5	71	2	29	0	0	0	0
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	6	86	1	14	0	0	0	0
Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	4	57	2	29	1	14	0	0

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 40. Valoración general de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Desarrollo Profesional Docente.

Acciones de liderazgo docente	Media	Desviación estándar
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4.00	0.00
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	3.86	0.38
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	3.71	0.49
Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes	3.43	0.79
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase	3.43	0.53
Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal	3.43	0.79
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	3.86	0.38
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	3.57	0.79
Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	3.57	0.79

Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje	3.43	0.53
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje	3.29	0.49
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	3.86	0.38
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte	3.71	0.49
Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	3.86	0.38
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	4.00	0.00
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	3.71	0.49

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 41. Valoración de las Acciones de liderazgo por los docentes en la Dimensión: Desarrollo Profesional Docente.

Acciones de liderazgo Dimensión: Desarrollo profesional docente	Siempre		Casi Siempre		A veces		Nunca	
	Fc	%	Fc	%	Fc	%	Fc	%
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	7	100	0	0	0	0	0	0
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	6	86	1	14	0	0	0	0
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	5	71	2	29	0	0	0	0
Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes	4	57	2	29	1	14	0	0
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase	3	43	4	57	0	0	0	0
Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal	4	57	2	29	1	14	0	0
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	6	86	1	14	0	0	0	0
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	5	71	1	14	1	14	0	0
Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	4	57	3	43	0	0	0	0

Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje	3	43	4	57	0	0	0	0
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje	2	29	1	71	0	0	0	0
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	6	86	1	14	0	0	0	0
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte	5	71	2	29	0	0	0	0
Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	6	86	1	14	0	0	0	0
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	7	100	0	0	0	0	0	0
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	5	71	2	29	0	0	0	0

Nota: Elaboración a partir de encuesta a docentes.

Tabla N ° 42. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:

Visión Compartida.

Acciones de liderazgo docente: Dimensión Visión Compartida	Si lo cumple N=14		No lo cumple N=14	
	Frec.	%	Frec.	%
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	2	29	5	71
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	1	14	6	86
Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.	2	29	5	71
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.	1	14	6	86

Nota: Datos obtenidos de formato de observación al aula de clase.

**Tabla N ° 43. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:
Estimulación Intelectual.**

Acciones de liderazgo docente: Dimensión Estimulación Intelectual	Si lo cumple N=14		No lo cumple N=14	
	Frec.	%	Frec.	%
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	1	14	6	86
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	3	43	4	57
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas	5	71	2	29
Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas	6	86	1	14
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	2	29	5	71

Nota: Datos obtenidos de formato de observación al aula de clase.

**Tabla N ° 44. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:
Atención Individualizada.**

Acciones de liderazgo docente: Atención individualizada	Si lo cumple N=14		No lo cumple N=14	
	Frec.	%	Frec.	%
Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico	2	29	5	71
Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	7	100	0	0
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	6	86	1	14
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	0	0	7	100
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante	0	0	7	100

Nota: Datos obtenidos del formato de observación al aula de clase.

**Tabla N ° 45. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:
Influencia Idealizada.**

Acciones de liderazgo docente: Influencia Idealizada	Si lo cumple N=14		No lo cumple N=14	
	Frec.	%	Frec.	%
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	7	100	0	0
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración	7	100	0	0
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	5	71	2	29
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	6	86	1	14
Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	3	43	4	57

Nota: Datos obtenidos de formato de observación al aula de clase.

**Tabla N ° 46. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:
Clima y Manejo del Aula.**

Acciones de liderazgo docente: Clima y manejo del Aula	Si lo cumple N=14		No lo cumple N=14	
	Frec.	%	Frec.	%
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	6	86	1	14
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	2	29	5	71
Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	7	100	0	0
Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones	5	71	2	29

Nota: Datos obtenidos de formato de observación al aula de clase.

**Tabla N ° 47. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:
Motivación.**

Acciones de liderazgo docente: Motivación	Si lo cumple N=14		No lo cumple N=14	
	Frec.	%	Frec.	%
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	4	57	3	43
Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	2	29	5	71
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar	2	29	5	71
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	3	43	4	57
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	3	43	4	57
Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	2	29	5	71

Nota: Datos obtenidos de formato de observación al Aula de clase

**Tabla N ° 48. Observación de las Acciones de liderazgo docente en Dimensión:
Desarrollo Profesional Docente.**

Acciones de liderazgo docente: Desarrollo Profesional Docente	Si lo cumple N=14		No lo cumple N=14	
	Frec.	%	Frec.	%
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	6	86	1	14
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	3	43	4	57
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4	57	3	43
Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes	3	43	4	57
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase	7	100	0	0

Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal	3	43	4	57
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	0	0	7	100
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	0	0	7	100
Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	1	14	6	86
Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje	3	43	4	57
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje	0	0	7	100
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	1	14	6	86
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte	5	71	2	29
Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	7	100	0	0
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	7	100	0	0
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	4	57	3	43

Nota: Datos obtenidos de formato de observación al aula de clase.

Tabla N ° 49. Valoración de docentes y estudiantes sobre las estrategias de enseñanza utilizadas en el aula de clase.

Estrategias metodológicas utilizadas en el aula de clase	Opinión Estudiantes %	Opinión Docentes %
Casos clínicos	36	71
Seminarios	15	26
Lección magistral	12	0
Dramatizaciones	12	57
Método proyecto	9	43
Aprendizaje basado en problema	9	43
Artículos científicos	5	100

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 50. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Visión compartida.

Acciones de liderazgo docente: Dimensión visión compartida	Media Estudiantes	Media Docentes
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	3.55	3.86
Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.	3.43	4.00
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	3.35	4.00
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.	3.00	3.57

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 51. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Estimulación Intelectual.

Acciones de liderazgo docente: Estimulación Intelectual	Media Estudiantes	Media Docentes
Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas	3.53	3.71
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas	3.41	3.71
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	3.24	3.86
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	3.14	3.71
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	2.99	3.14

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 52. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Atención Individualizada.

Acciones de liderazgo docente: Atención Individualizada	Media Estudiantes	Media Docentes
Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	3.50	4.00
Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	3.42	4.00
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	3.35	3.86
Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico	3.30	4.00
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante	3.22	3.43
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	3.19	3.57
Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	3.11	3.57

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 53. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Influencia idealizada.

Acciones de liderazgo docente: Influencia idealizada	Media Estudiantes	Media Docentes
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	3.50	4.00
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	3.50	4.00
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración	3.43	4.00
Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	3.32	3.86
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	3.30	3.71
Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	3.26	4.00

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 54. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Clima y manejo del Aula.

Acciones de liderazgo docente: Clima y manejo del Aula	Media Estudiantes	Media Docentes
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	3.72	3.86
Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	3.39	4.00
Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones	3.39	4.00
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	3.36	3.86
Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas	3.30	3.86
Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones	3.26	3.71

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 55. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Motivación.

Acciones de liderazgo docente: Motivación	Media Estudiantes	Media Docentes
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	3.47	3.86
Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	3.31	3.86
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	3.27	3.71
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	3.20	3.86
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar	3.14	3.86
Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	3.14	3.43

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 56. Comparación de las acciones de liderazgo por docentes y estudiantes en la dimensión: Desarrollo profesional docente.

Acciones de liderazgo docente: Desarrollo profesional docente	Media Estudiantes	Media Docentes
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte	3.62	3.71
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	3.55	4.00
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	3.50	4.00
Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	3.49	3.86
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	3.43	3.86
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	3.32	3.86
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	3.28	3.71

Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal	3.24	3.43
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase	3.20	3.43
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje	3.11	3.29
Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes	3.08	3.43
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	3.05	3.71
Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	3.00	3.57
Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje	2.95	3.43
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	2.84	3.86
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	2.45	3.57

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

Tabla N ° 57. Valoración de las dimensiones de liderazgo según opinión de estudiantes y docentes.

Dimensiones de Liderazgo Docente	Media Estudiantes	Media Docentes
Influencia idealizada	3.40	3.92
Clima y manejo del aula	3.40	3.88
Visión compartida	3.33	3.85
Atención individualizada	3.30	3.77
Estimulación intelectual	3.26	3.62
Motivación	3.26	3.76
Desarrollo profesional docente	3.19	3.67

Nota: Datos obtenidos de encuesta a estudiantes y docentes.

ANEXO # 2. Instrumentos



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMAS DOCTORADO EN GESTION Y CALIDAD DE LA EDUCACION

GRUPO FOCAL DE ESTUDIANTES

1. ¿Explica qué acciones de liderazgo promueven los docentes en el aula de clase?
2. De qué manera el liderazgo del docente en el aula de clase influye en tu compromiso con el aprendizaje?
3. ¿Pueden compartir ejemplos de cómo un docente ha impactado en tu aprendizaje a través de su liderazgo?
4. ¿Existe algún aspecto en relación con la metodología de enseñanza y el liderazgo ejercido en el aula de clase, que los docentes deberían cambiar o retomar en el desarrollo de sus clases?
5. Como percibes el liderazgo de los docentes de la carrera de optometría en el proceso de enseñanza que realizan en el aula de clase?

FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMAS
DOCTORADO EN GESTION Y CALIDAD DE LA EDUCACION
PRIMER CUESTIONARIO A EXPERTOS

Determinar dimensiones de liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje

A- Información básica

Estimado académico, le dirijo esta encuesta para que, de acuerdo con su experiencia y conocimiento en el área educativa, identifique las dimensiones de liderazgo docente que usted considere son necesarias en el proceso de enseñanza a aprendizaje. Su colaboración será un gran aporte para la estructuración de un referente que permita analizar las dimensiones de liderazgo del docente en el aula de clase. Los datos recibirán un trato anónimo. Se le agradece su colaboración y dedicación con el estudio.

B-Datos generales

Código de identificación: Escriba un código de 4 cifras

--	--	--	--

Escriba los años de experiencia como docente universitario:

Si ocupa actualmente o ha ocupado algún cargo de gestión, especifíquelo:

C- Dimensiones de liderazgo docente

A continuación, se le presentan las dimensiones de liderazgo docente propuestas en la presente investigación. Se le solicita que dé su opinión de experto sobre estas dimensiones, valorando la relevancia de cada una en el proceso enseñanza aprendizaje, así como las acciones de liderazgo que conlleva cada dimensión. Se dejará un espacio para que usted haga propuesta y aportes de otras dimensiones y acciones de liderazgo docente que usted considere necesario estar presente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Todas sus observaciones son valiosas para la construcción de un referente de las dimensiones de liderazgo del docente en el aula de clase.

En este cuadro se presentan las dimensiones de liderazgo docente con su respectiva definición. Se le pide que marque con una x en la casilla de Nada, Poco, Bastante o Mucho, según su opinión sobre:					
¿Es importante esta dimensión en el proceso enseñanza aprendizaje?					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Definición	Nada	Poco	Bastante	Mucho
P1. Visión compartida	Incluye el establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje, el docente debe comunicar los objetivos y expectativas que tiene de sus estudiantes para llevarlos a la consecución de sus metas.				
P2. Estimulación intelectual	Consiste en el desarrollo de la creatividad, innovación e ingenio en los estudiantes, favoreciendo el desarrollo del pensamiento creativo. Los líderes tienen la capacidad de desafiar y llevar a los seguidores al máximo rendimiento a través de tareas significativas y desafiantes.				

P3. Consideración individualizada	Consiste en que el docente líder pueda identificar las necesidades individuales de los estudiantes y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación y aconseja. Para ello, es importante la comunicación efectiva con los seguidores.				
P4. Influencia idealizada	La influencia idealizada se refiere a cómo el docente actúa como un modelo a seguir, ganando respeto y admiración a través de sus valores y comportamiento.				
P5. Motivación	Está relacionada con la capacidad de los docentes líderes de motivar y ser fuente de inspiración para cada uno de los miembros del equipo.				
P6. Ambiente ordenado y seguro de aprendizaje	Consiste en la creación de un ambiente de aprendizaje agradable para los estudiantes, estableciendo un entorno seguro, ordenado y de apoyo que hace posible que las metas académicas se cumplan a través de códigos de disciplina y resolución de conflictos en el aula.				
P7. Desarrollo profesional docente	Es el proceso continuo de mejora y actualización de las competencias pedagógicas y el dominio de la disciplina que enseña el docente, con el fin de mejorar su enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.				

Preg. 8. Una vez revisadas las dimensiones de liderazgo docente propuestas, querría añadir alguna otra dimensión que considere igualmente relevante? Marca con una X en el paréntesis según su opinión.

Sí, me gustaría agregar otra dimensión de liderazgo docente ()

No, pienso que las posibilidades ya son completas ()

Preg.9. Si considera que hay que agregar otras dimensiones de liderazgo docente que usted considere relevante para el proceso enseñanza aprendizaje, favor escríbalas en el espacio de abajo. (Máximo hasta 4).

Favor indique las dimensiones de liderazgo docente que desea agregar en los siguientes espacios.

1.: _____

2.: _____

3.: _____

4.: _____

Preg. 10. En el cuadro de abajo se presentan las dimensiones de liderazgo docente con sus respectivas acciones de liderazgo. Se le solicita su opinión sobre la correspondencia de las acciones de liderazgo con la dimensión propuesta. Al finalizar cada dimensión se deja un espacio para que usted agregue otra acción de liderazgo si usted así lo considera.

A su criterio ¿Cuáles de las acciones de liderazgo que se mencionan en el cuadro deben formar parte de la dimensión propuesta? Marque una X en la casilla de Dejar, Modificar, Eliminar según considere debe formar parte de esa dimensión. Si considera que se debe agregar otra acción de liderazgo lo puede hacer en el espacio de otras acciones.					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Acciones de Liderazgo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
P10. Visión compartida	Indicador. Establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje, comunicación.				
	1.Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase. 2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase. 3. Involucra a los estudiantes en la definición de los objetivos y metas de la clase, promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso. 4. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso. 5.El profesor facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos.				

	5. Mencione Otras Acciones:				
A su criterio ¿Cuáles de las acciones de liderazgo que se mencionan en el cuadro deben formar parte de la dimensión propuesta? Marque una X en la casilla de Dejar, Modificar, Eliminar según considere debe formar parte de esa dimensión. Si considera que se debe agregar otra acción de liderazgo lo puede hacer en el espacio de otras acciones.					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Acciones de Liderazgo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
P11. Estimulación intelectual	Indicador. Pensamiento crítico y desafío cognitivo				
	1. Presenta contenidos de manera que los estudiantes deben reinterpretarlos, cuestionarlos o reconfigurarlos para aplicarlos de manera efectiva. 2. Anima a la solución de problemas complejos, a través de la generación de nuevas ideas. 3. Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes 4. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas. 5. Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista.				
	Indicador. Creatividad e Innovación				

	6. Estimula la imaginación e innovación en los estudiantes al asignar proyectos que demandan creatividad y pensamiento fuera de lo convencional				
	7. Proporciona a los estudiantes oportunidades para investigar y desarrollar proyectos innovadores que les permitan aplicar conocimientos de manera creativa 8. Apoya y guía a los estudiantes en el desarrollo de ideas innovadoras, facilitando recursos y orientación para su implementación. 9. Mencione Otras acciones:				

A su criterio ¿Cuáles de las acciones de liderazgo que se mencionan en el cuadro deben formar parte de la dimensión propuesta? Marque una X en la casilla de Dejar, Modificar, Eliminar según considere debe formar parte de esa dimensión. Si considera que se debe agregar otra acción de liderazgo lo puede hacer en el espacio de otras acciones.					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Acciones de Liderazgo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
P12.Consideración individualizada	Indicador. Interacción individualizada				
	1.Presta atención a las necesidades y preocupaciones individuales de cada estudiante 2.Muestra empatía y está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas				

	Indicador. Retroalimentación, comunicación				
	3. El docente realiza alguna instrucción adicional a los estudiantes para superar los problemas de rendimiento en el aula de clase 4. Ofrece retroalimentación personalizada para fomentar el desarrollo académico de cada estudiante. 5. Los profesores comunican sus ideas con fluidez y claridad. 6. El docente utiliza múltiples canales de comunicación para mantenerse accesible a los estudiantes, facilitando la resolución de dudas y promoviendo un ambiente de apertura y colaboración				
	Indicador. Ajuste estrategias de enseñanza	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
	7.Adapta sus métodos de enseñanza para apoyar el estilo de aprendizaje de cada estudiante. 8.El docente modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante. 9.El docente adapta las actividades y materiales de aprendizaje según las necesidades y estilos de cada estudiante. 10.Reconoce y valora los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar. 11. Mencione Otras Acciones:				

--	--	--	--	--	--

A su criterio ¿Cuáles de las acciones de liderazgo que se mencionan en el cuadro deben formar parte de la dimensión propuesta? Marque una X en la casilla de Dejar, Modificar, Eliminar según considere debe formar parte de esa dimensión. Si considera que se debe agregar otra acción de liderazgo lo puede hacer en el espacio de otras acciones.					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Acciones de Liderazgo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
P13.Influencia idealizada	Indicador. Confianza y respeto				
	1. Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista				
	2. Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.				
	3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos				
	Indicador. Comportamiento ejemplar del docente				
	4.El docente se comporta en forma ética y consistente con los valores expresados				

	5. Inspira a los estudiantes a seguir su ejemplo en términos de esfuerzo, disciplina y ética. 6. Refleja los valores que busca inculcar en sus estudiantes a través de su comportamiento diario. 7. El docente celebra y reconoce los esfuerzos de los estudiantes que reflejan los valores y metas del aula, reforzando la importancia de dichos principios. 8. Mencione Otras acciones:				
--	--	--	--	--	--

A su criterio ¿Cuáles de las acciones de liderazgo que se mencionan en el cuadro deben formar parte de la dimensión propuesta? Marque una X en la casilla de Dejar, Modificar, Eliminar según considere debe formar parte de esa dimensión. Si considera que se debe agregar otra acción de liderazgo lo puede hacer en el espacio de otras acciones.					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Acciones de Liderazgo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
P 14. Ambiente ordenado y	Indicador. Disciplina dentro del aula y ambiente positivo				
	1.Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.				

seguro de aprendizaje	2.Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase 3. Promueve un ambiente de trabajo agradable y armonía entre los miembros del grupo.				
	Indicador. Disciplina dentro del aula y ambiente positivo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
	4.Favorece el cumplimiento de las normas mediante la retroalimentación constante, ya sea con elogios o correcciones constructivas.				
	5.El docente crea un ambiente de clase donde los estudiantes se sienten emocionados y motivados para asistir y participar activamente.				
	Indicador. Manejo de conflictos				
	6.Aborda los conflictos entre estudiantes de manera inmediata y eficaz, manteniendo un ambiente de respeto mutuo. 7. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones. 8.Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas. 9. Mencione Otras acciones:				

A su criterio ¿Cuáles de las acciones de liderazgo que se mencionan en el cuadro deben formar parte de la dimensión propuesta? Marque una X en la casilla de Dejar, Modificar, Eliminar según considere debe formar parte de esa dimensión. Si considera que se debe agregar otra acción de liderazgo lo puede hacer en el espacio de otras acciones.					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Acciones de Liderazgo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
P15.Motivación	Indicador. Fomento de sentido de proposito				
	1.Explica la importancia y le da significado a la tarea que realiza el estudiante				
	2. Incrementa el deseo de aprender más en los estudiantes				
	3. Comunica de manera efectiva el propósito y la relevancia de los temas tratados, motivando a los estudiantes a ver el valor de lo que aprenden				
	Indicador. Lenguaje positivo y reconocimiento de logros				
	4. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo				
	5. El docente enseña con entusiasmo y energía, lo que motiva a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.				
	6. Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito				
	7. Mencione Otras Acciones:				

A su criterio ¿Cuáles de las acciones de liderazgo que se mencionan en el cuadro deben formar parte de la dimensión propuesta? Marque una X en la casilla de Dejar, Modificar, Eliminar según considere debe formar parte de esa dimensión. Si considera que se debe agregar otra acción de liderazgo lo puede hacer en el espacio de otras acciones.					
Dimensiones de Liderazgo Docente	Acciones de Liderazgo	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
P15.Desarrollo profesional docente	Uso de Recursos didácticos				
	1.Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje 2. Utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes 3. Promueve el uso de materiales didácticos actualizados e innovadores en sus sesiones de clase 4. Utiliza recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos 5. El docente facilita el acceso a recursos didácticos digitales y en línea para complementar el aprendizaje 6. El docente involucra a los estudiantes en la creación y selección de recursos didácticos. 7. Utiliza diferentes recursos didácticos visuales, audiovisuales, textuales y tecnológicos durante el proceso de enseñanza aprendizaje				
	Estrategias de enseñanza	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones

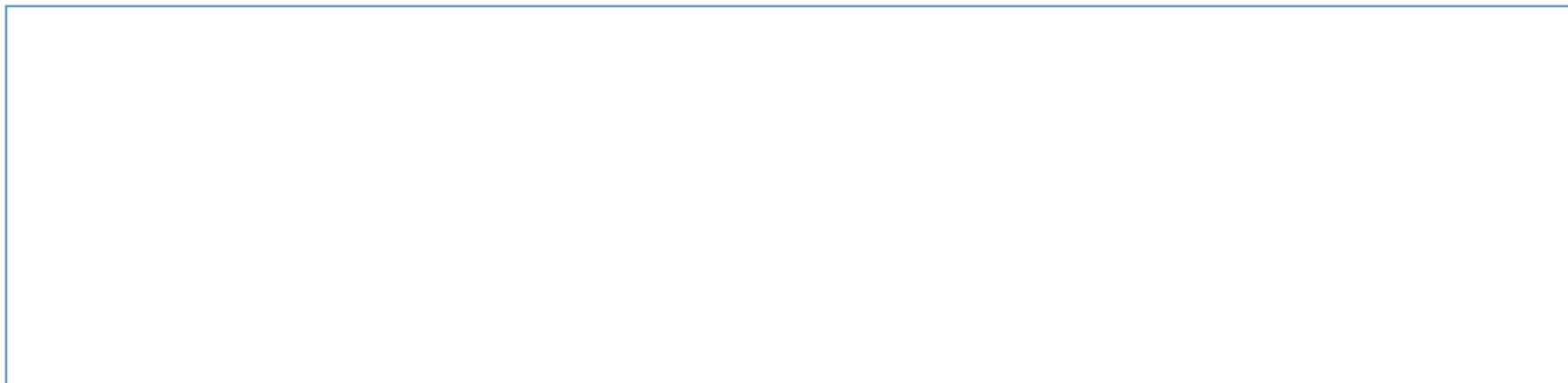
	8.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada 9.Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente) 10. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,) 11 Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase 12. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes 13. Favorece el empleo de estrategias meta cognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje 14. Implementa estrategias de enseñanza innovadoras e interesantes que motiven a los estudiantes al aprendizaje				
--	---	--	--	--	--

	15. Usa estrategias metodológicas que acerquen al estudiante a la realidad (ejemplificar con casos reales) 16. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto) 17. Desarrolla actividades de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las características del estudiantado (estilos y ritmo de aprendizaje), la materia y la situación formativa. 18. Favorece en los estudiantes la construcción de conceptos mediante la articulación con los saberes previos. 19. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo				
	Formación profesional: Dominio del docente en su área de estudio.	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
	20. Muestra un conocimiento profundo y actualizado sobre los temas que enseña. 21. Facilidad para explicar conceptos complejos de manera clara y comprensible para los estudiantes				

	22. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica 23. Explica de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte 24. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad. 25. Demuestra un conocimiento amplio sobre las últimas investigaciones y avances en su campo. 26. El docente relaciona los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual. 27. El docente integra conocimientos de otras disciplinas para enriquecer la comprensión de los temas en su asignatura. 28. El docente utiliza ejemplos actuales y relevantes para ilustrar los conceptos de la asignatura. 29. Mencione Otras acciones:				
--	---	--	--	--	--

D. Finalización del Cuestionario

Si desea agregar otro aporte u observación a la propuesta de “Dimensiones de liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje”, lo puede hacer en el espacio de abajo.



El cuestionario ha finalizado, se procederá a consolidar las respuestas brindada por los diferentes expertos y luego se le notificará para que vuelva a participar en otra ronda de preguntas hasta llegar al consenso. Muchas gracias por su participación, su colaboración es muy valiosa para la presente investigación.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMAS
DOCTORADO EN GESTION Y CALIDAD DE LA EDUCACION
SEGUNDO CUESTIONARIO A EXPERTOS

A- Información básica sobre la valoración de las acciones de liderazgo docente

Estimado académico, a partir del primer instrumento revisado por el grupo de expertos del cual usted forma parte se logro definir mediante el consenso las dimensiones de liderazgo docente donde se agregaron, modificaron y eliminaron algunos ítems. En este caso se le solicita que valore la importancia que tiene cada una de las acciones de liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje. Por favor indique el nivel de importancia que le asigna a cada una de las acciones de liderazgo marcando con una X en la casilla de 1 a 4 donde:

1	2	3	4
Nada Importante	Poco importante	Medianamente importante	Muy importante

Acciones de Liderazgo Docente	Importancia en el proceso enseñanza aprendizaje			
Dimensión A. Visión compartida	1	2	3	4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.				
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.				

3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase.				
4. Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase.				

Acciones de Liderazgo Docente	Importancia en el proceso enseñanza aprendizaje			
	1	2	3	4
Dimensión B. Estimulación intelectual				
1. Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.				
2. Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes				
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.				
4. Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.				
5. Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.				
6. Ayuda a los estudiantes a desarrollar ideas nuevas, brindando recursos y apoyo para llevarlas a cabo.				
Dimensión C. Atención individualizada	1	2	3	4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas				
2. Ofrece tiempo adicional para explicar a los estudiantes los conceptos o temas que no comprenden, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar el rendimiento académico.				

3. Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.				
4. Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.				
5. Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes posibles				
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.				
7. Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar				

Acciones de Liderazgo Docente	Importancia en el proceso enseñanza aprendizaje			
	1	2	3	4
Dimensión D. Influencia idealizada				
1. Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista				
2. Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.				
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos				
4. Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes				
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos				
6. Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes				
7. Demuestra paciencia y comprensión ante las dificultades emocionales que enfrentan los estudiantes, apoyándolos en su proceso de aprendizaje.				

Dimensión E. Clima y Manejo del aula	1	2	3	4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.				
2. Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase				
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar				
4. Favorece el cumplimiento de las normas mediante retroalimentación constante ya sea con elogios o correcciones constructivas				
5. Propicia el desarrollo de un ambiente de tolerancia y respeto a las personas, ante la diversidad de ideas y opiniones				
6. Aborda de manera activa y positiva las diferencias culturales en el aula, creando un ambiente de respeto y aprecio por la diversidad				
7. Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones				
8. Aborda los conflictos entre estudiantes de manera inmediata y eficaz, manteniendo un ambiente de respeto mutuo.				
9. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.				
10. Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.				
Dimensión F. Motivación	1	2	3	4
1. Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes.				
2. Incrementa el deseo de aprender más en los estudiantes				
3. Comunica de manera efectiva el propósito y la relevancia de los temas tratados, motivando a los estudiantes a ver el valor de lo que aprenden				

4. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso				
5. Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.				
6. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.				
7. Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito				
8. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo				
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	1	2	3	4
1.Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje				
2. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes				
3.Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos				
4.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada				
5.Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)				
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)				
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase				
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes				

9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje				
10. Implementa estrategias de enseñanza innovadoras e interesantes que motiven a los estudiantes al aprendizaje				
11. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)				
12. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje				
13. Favorece en los estudiantes la construcción de conceptos mediante la articulación con los saberes previos.				
14. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo				
15. Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte				
16. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.				
17. Explica de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte				
18. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad				
19. Demuestra un conocimiento amplio sobre las últimas investigaciones y avances en su campo.				
20. Relaciona los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.				
21. Integra conocimientos de otras disciplinas para enriquecer la comprensión de los temas en su asignatura.				
22. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía				

B. Finalización del cuestionario

El cuestionario ha finalizado. Se realizará un consolidado de las respuestas brindadas por los diferentes expertos y posteriormente se volverá a requerir de sus aportes hasta llegar a un consenso. Muchas gracias por su atención y esperamos poder seguir contando con su colaboración

VALIDACION DEL “MODELO DE ANALISIS DEL LIDERAZGO DOCENTE EN PROCESO ENSEÑANZA, (MALIDE)”.

Validación del Primer Experto Académico.

Estimado experto: A continuación, se presenta una síntesis de la tesis doctoral titulada: “Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la carrera de Optometría medica”, en la que se le muestra el proceso que se ha realizado y las fases de la investigación, donde se incluye como primera fase la elaboración de un modelo que permita analizar el liderazgo del docente en el aula de clase. Su valiosa opinión permitirá validar el proceso metodológico y de contenido del modelo propuesto para el análisis de las dimensiones y acciones de liderazgo requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje. Se solicita responder las siguientes preguntas:

1. Pertinencia de las Dimensiones

¿Consideras que las dimensiones propuestas (Influencia Idealizada, Motivación, Estimulación Intelectual, Visión Compartida, Desarrollo Profesional Docente, Manejo del Clima del Aula) son pertinentes y relevantes para analizar el liderazgo docente en el aula de clase?

R. Las dimensiones propuestas me parecen pertinentes. Considero que la más importante es la estimulación intelectual. Supongo que eso dependerá del contenido de la materia y las características de los estudiantes. En general, las dimensiones propuestas en efecto son muy relevantes para el análisis de liderazgo docente.

2. Representatividad de los Ítems del cuestionario

¿Crees que los ítems o acciones de liderazgo incluidas dentro de cada dimensión representan adecuadamente el concepto de liderazgo docente? Por favor, señala si algún ítem debiera ser modificado, añadido o eliminado.

R. Dejaría los ítems propuestos a como están.

3. Cobertura Completa del Modelo

En tu opinión, ¿El modelo cubre todos los aspectos importantes del liderazgo docente para influir positivamente en el proceso enseñanza-aprendizaje?

R. Al menos de manera teórica, los aspectos de liderazgo docente pueden influir positivamente en el proceso enseñanza-aprendizaje. Sería interesante ver los resultados de las mediciones.

4. Claridad Conceptual de las Dimensiones

¿Los conceptos de cada dimensión son claros y están definidos de manera comprensible? (por ejemplo, influencia idealizada, motivación, estimulación intelectual, etc.)

R. Sí, están claros.

5. Coherencia Interna del Modelo

¿Consideras que las dimensiones y sus respectivos ítems están alineados con el concepto general del liderazgo docente y su impacto en el proceso enseñanza-aprendizaje?

R. Sí, los considero alineados.

6. Aspectos metodológicos

¿Existe relación entre el modelo propuesto con su respectivo cuestionario?

R. Sí, el modelo propuesto está relacionado con el cuestionario

¿El cuestionario es coherente con los objetivos de la investigación?

R. Sí, creo que hay coherencia entre objetivos de la investigación con el cuestionario.

¿El enfoque metodológico es adecuado para capturar las relaciones entre las dimensiones del liderazgo?

R. Sí, creo que la metodología captura las relaciones entre las dimensiones del liderazgo.

¿Consideras que el enfoque metodológico elegido es congruente con los objetivos del estudio?

R. Sí.

7. Sugerencias de Mejora

¿Tienes alguna sugerencia para mejorar el contenido, estructura o aplicación práctica del modelo?

R. Me parece un modelo muy denso y algo difícil de medir. Sería bueno simplificarlo eligiendo solo algunas variables en dependencia de las características del aula.

VALIDACION DEL “MODELO DE ANALISIS DEL LIDERAZGO DOCENTE EN PROCESO ENSEÑANZA, (MALIDE)”

Validación del Segundo Experto Académico.

Estimado experto: A continuación, se presenta una síntesis de la tesis doctoral titulada: “Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la carrera de Optometría médica”, en la que se le muestra el proceso que se ha realizado y las fases de la investigación, donde se incluye como primera fase la elaboración de un modelo que permita analizar el liderazgo del docente en el aula de clase. Su valiosa opinión permitirá validar el proceso metodológico y de contenido del modelo propuesto para el análisis de las dimensiones y acciones de liderazgo requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje. Se solicita responder las siguientes preguntas:

1. Pertinencia de las Dimensiones

¿Consideras que las dimensiones propuestas (Influencia Idealizada, Motivación, Estimulación Intelectual, Visión Compartida, Desarrollo Profesional Docente, Manejo del Clima del Aula) son pertinentes y relevantes para analizar el liderazgo docente en el aula de clase?

R. Las dimensiones de Influencia Idealizada, Motivación, Estimulación Intelectual, Visión Compartida, Desarrollo Profesional Docente y Manejo del Clima del Aula resultan adecuadas y significativas para explorar el liderazgo docente dentro del aula. Cada dimensión aborda aspectos fundamentales del liderazgo transformacional y su relación directa con el aprendizaje, proporcionando una estructura integral para evaluar este tipo de liderazgo en el contexto educativo.

2. Representatividad de los Ítems del cuestionario

¿Crees que los ítems o acciones de liderazgo incluidas dentro de cada dimensión representan adecuadamente el concepto de liderazgo docente? Por favor, señala si algún ítem debiera ser modificado, añadido o eliminado.

R. Los ítems presentes representan el concepto de liderazgo docente de manera sólida y cada uno complementa su dimensión correspondiente. Sin embargo, se sugieren algunos ajustes:

☐ Para “Visión compartida”, podría añadirse un ítem que aborde el seguimiento de la visión, como: Facilita espacios para evaluar la efectividad de la visión compartida a través de la retroalimentación estudiantil.

☐ En “Estimulación Intelectual”, añadir un ítem que contemple el estímulo al aprendizaje autónomo sería enriquecedor.

☐ En “Manejo del Clima del Aula”, se podría incluir un ítem sobre la promoción de un entorno inclusivo que valore la diversidad de pensamiento y contexto cultural.

3. Cobertura Completa del Modelo

En tu opinión, ¿El modelo cubre todos los aspectos importantes del liderazgo docente para influir positivamente en el proceso enseñanza-aprendizaje?

R. El modelo abarca de forma general los elementos principales del liderazgo docente, como la gestión de la clase, el impulso del pensamiento crítico y la visión compartida, que favorecen la enseñanza-aprendizaje. No obstante, podría ampliarse agregando una dimensión que evalúe el “Impacto del Liderazgo”, con el objetivo de conocer cómo los estudiantes perciben el liderazgo del docente en su propio proceso de aprendizaje.

4. Claridad Conceptual de las Dimensiones

¿Los conceptos de cada dimensión son claros y están definidos de manera comprensible?

R. Los conceptos en cada dimensión son comprensibles y están bien definidos, aunque sería útil incluir una definición inicial para cada dimensión en el cuestionario, permitiendo que los encuestados comprendan mejor cada término antes de responder.

5. Coherencia Interna del Modelo

¿Consideras que las dimensiones y sus respectivos ítems están alineados con el concepto general del liderazgo docente y su impacto en el proceso enseñanza-aprendizaje?

R. Existe una alineación fuerte entre las dimensiones y sus respectivos ítems respecto al liderazgo docente y su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cada ítem parece reforzar y apoyar su dimensión correspondiente, demostrando así una alta coherencia interna en el modelo.

6. Aspectos metodológicos

¿Existe relación entre el modelo propuesto con su respectivo cuestionario?

R. La relación entre el modelo y el cuestionario propuesto es clara y bien fundamentada.

¿El cuestionario es coherente con los objetivos de la investigación?

R. El cuestionario es congruente con los objetivos de la investigación, ya que permite una exploración de cada dimensión establecida en el modelo.

¿El enfoque metodológico es adecuado para capturar las relaciones entre las dimensiones del liderazgo?

R. El enfoque metodológico es adecuado para dar cuenta de las dimensiones del liderazgo y su interrelación.

¿Consideras que el enfoque metodológico elegido es congruente con los objetivos del estudio?

R. El enfoque metodológico empleado es apropiado para capturar las relaciones entre las dimensiones y analizar su impacto en el contexto del aula, lo cual cumple con los objetivos propuestos.

7. Sugerencias de Mejora

¿Tienes alguna sugerencia para mejorar el contenido, estructura o aplicación práctica del modelo?

☐ Contenido: Se recomienda incluir una sección adicional para evaluar la percepción del impacto del liderazgo en la motivación y rendimiento de los estudiantes.

☐ Estructura: Incluir una breve introducción conceptual a cada dimensión dentro del cuestionario facilitaría la comprensión de cada dimensión para los encuestados.

☐ Aplicación Práctica: Se sugiere aplicar el cuestionario en distintas etapas del curso (inicio, intermedio y final) para analizar el efecto del liderazgo en la evolución académica de los estudiantes.

Nombre del experto: Dra. Irene Becerril Arostegui





SOLICITUD PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

Managua, Nicaragua

Estimado Académico

Reciba cordiales saludos de mi parte.

El motivo de la presente es para solicitarle formalmente su valiosa colaboración con la investigación que estoy realizando como parte de mi doctorado en “Gestión y calidad de la educación”. El tema de mi tesis es “Liderazgo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. En estos momentos estoy en la etapa de construcción de los instrumentos de medición, por lo que amablemente solicito su apoyo en la validación de dichos instrumentos.

Quiero destacar que por su gran trayectoria y experiencia académica su colaboración es muy valiosa e importante para esta investigación, en la cual actúa como juez experto en el tema para dictaminar la validez del instrumento que se le presenta.

Agradeciéndole mucho su disposición, me despido de usted.

Atentamente,

Fabrina Anyelit Aburto Garcés



FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

A. INFORMACIÓN GENERAL

Tema de la Tesis: Liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje

Objetivo General de tesis: Analizar el liderazgo del docente durante el desarrollo del proceso de enseñanza que realiza en el aula de clase

Objetivos Específicos:

1. Establecer un referente de las dimensiones de liderazgo docente que son requeridas en el proceso enseñanza aprendizaje.
2. Detallar las dimensiones y acciones de liderazgo que realizan los docentes de optometría medica en el aula de clase
3. Identificar los elementos de mejora en las dimensiones de liderazgo docente y la importancia en el aprendizaje de los estudiantes
4. Elaborar un programa de formación docente que mejore el liderazgo del profesor en el proceso enseñanza aprendizaje.

Objetivos del cuestionario: Valorar las dimensiones y acciones de liderazgo docente en el proceso enseñanza aprendizaje

B. DATOS DEL EXPERTO ACADÉMICO

Nombre y Apellido del experto	
Formación académica	
Áreas de experiencia profesional	
Años de experiencia en docencia universitaria	
Institución Académica a la que pertenece	
Cargos que ha ocupado u ocupa actualmente	

C. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan los criterios con los cuales debe evaluar cada uno de los ítems que corresponden a las acciones de liderazgo docente.

CRITERIOS	CALIFICACIÓN	INDICADOR
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
CLARIDAD Grado en que el ítem está redactado de forma clara y precisa, facilitando su comprensión por los sujetos encuestados.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
RELEVANCIA Importancia que tiene el ítem con respecto al aporte que pueda brindar para una mejor comprensión de la característica o situación medida.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	1. No cumple con el criterio. 2. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 3. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 4. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes

Se le solicita que califique cada uno de los ítems, dándole una puntuación de 1 a 4 en cada uno de los criterios presentados.

1	2	3	4
No cumple con criterio	Bajo Nivel	Moderado Nivel	Alto Nivel cumplimiento

ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.				
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.				
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase				
4.Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase				
Dimensión B. Estimulación intelectual	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.				
2. Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes				
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas				

4. Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.				
5. Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.				
Dimensión C. Atención individualizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas				
2. Ofrece tiempo adicional para explicar conceptos a los estudiantes, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico.				
3. Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.				
4. Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.				
5. Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes				
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.				
7. Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar				
Dimensión D. Influencia idealizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista				
2. Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.				
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos				

4. Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes				
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos				
6. Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes				
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.				
2. Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase				
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar				
4. Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.				
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.				
6. Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.				
Dimensión F. Motivación	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes				
2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso				
3. Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.				

4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.				
5. Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito				
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo				
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje				
2. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes				
3. Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos				
4.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada				
5.Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)				
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)				

7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase				
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes				
9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje				
10. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo, con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)				
11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje.				
12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo				
13. Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.				
14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.				
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad				
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía				

D. Finalización

El cuestionario ha finalizado. Muchas gracias por su colaboración.

VALIDACION DEL PRIMER EXPERTO

Nombre y Apellido del experto	Alina Salomón Santos
Formación académica	Arquitecto Doctorado en Urbanismo
Experiencia Académica	▪ Docente titular con más de 30 años de docencia universitaria. ▪ 20 años docencia en Facultad de arquitectura de Universidad Nacional de Ingeniería (UNI). ▪ 10 años de docencia en Facultad de arquitectura de Universidad Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (UNICIT)
Institución Académica a la que pertenece	Par evaluador del CNEA
Cargos que ha ocupado u ocupa actualmente	▪ Decano de facultad de arquitectura de UNICIT ▪ Secretaria General de UNICIT ▪ Rectora de UNICIT

Se le solicita que califique cada uno de los ítems, dándole una puntuación de 1 a 4 en cada uno de los criterios presentados.

1	2	3	4
No cumple con criterio	Bajo Nivel	Moderado Nivel	Alto Nivel cumplimiento

ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	4	4	3	3
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	4	4	3	3
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.	4	4	4	4

4.Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase	4	4	4	4
Dimensión B. Estimulación intelectual	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	4	4	4	3
2.Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	4	4	4	3
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.	4	3	3	3
4.Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.	4	4	3	3
5.Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	4	4	3	3
Dimensión C. Atención individualizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	4	4	4	3
2.Ofrece explicaciones adicionales a los estudiantes para ayudarles a mejorar su rendimiento académico	4	4	3	3
3. Comunica sus ideas con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	4	3	3	3
4.Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	4	4	4	4
5.Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	4	4	4	4
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.	4	4	4	4
7.Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	4	4	4	4
Dimensión D. Influencia idealizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	4	3	3	4
2.Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.	4	4	3	4
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	4	4	4	4
4.Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	4	4	3	4
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	4	4	4	4

6.Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	4	4	4	4
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	4	4	4	4
2.Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	4	4	4	4
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	4	4	4	4
4.Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.	4	4	4	4
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.	4	4	4	3
6.Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.	4	4	4	4
Dimensión F. Motivación	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	4	4	4	4
3.Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.	4	4	4	4
4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	4	4	4	4
5.Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	4	4	4	4
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	4	4	4	4
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4	4	4	4
2.Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	3
3.Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4	4	4	4
4.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada	4	4	4	4
5.Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas	4	4	4	3

intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)				
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)	4	4	4	4
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	4	4	4	4
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	4	4	4	4
9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	4	4	4	3
10. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas, dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)	4	4	4	4
11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4
12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	4	3	4	3
13. Muestra un conocimiento profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.	4	4	4	4
14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	4	4	4	4
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	4	3	4	3
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	4	3	4	3

VALIDACION DEL SEGUNDO EXPERTO

Nombre y Apellido del experto	Alber Francisco Sánchez Alvarado
Formación académica	Licenciatura en Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera Doctorado en Educación e Intervención Social
Experiencia Académica	Docente titular de UNAN Managua con 18 años de docencia Docencia en Programas de Maestría
Institución Académica a la que pertenece	UNAN - Managua
Cargos que ha ocupado u ocupa actualmente	▪ Director del departamento de Ingles ▪ Asesor de docencia de grado ▪ Par evaluador del CNEA

Se le solicita que califique cada uno de los ítems, dándole una puntuación de 1 a 4 en cada uno de los criterios presentados.

1	2	3	4
No cumple con criterio	Bajo Nivel	Moderado Nivel	Alto Nivel cumplimiento

ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	4	4	4	4
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	4	4	4	4
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.	4	4	4	4
4. Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase	4	4	4	4

Dimensión B. Estimulación intelectual	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	4	4	4	4
2.Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	4	4	4	4
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.	4	4	4	4
4.Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.	4	4	4	4
5.Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	4	4	4	4
Dimensión C. Atención individualizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	4	4	4	4
2.Ofrece explicaciones adicionales a los estudiantes para ayudarles a mejorar su rendimiento académico	4	4	4	4
3. Comunica sus ideas con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	4	4	4	4
4.Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	4	4	4	4
5.Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	4	4	4	4
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.	4	4	4	4
7.Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	4	4	4	4
Dimensión D. Influencia idealizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	4	4	4	4
2.Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.	4	4	4	4
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	4	4	4	4
4.Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	4	4	4	4
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	4	4	4	4

6.Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	4	4	4	4
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	4	4	4	4
2.Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	4	4	4	4
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	4	4	4	4
4.Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.	4	4	4	4
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.	4	4	4	4
6.Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.	4	4	4	4
Dimensión F. Motivación	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	4	4	4	4
3.Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.	4	4	4	4
4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	4	4	4	4
5.Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	4	4	4	4
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	4	4	4	4
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4	4	4	4
2.Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
3.Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4	4	4	4
4.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada	4	4	4	4

5. Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)	4	4	4	4
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)	4	4	4	4
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	4	4	4	4
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	4	4	4	4
9. Favorece el empleo de estrategias meta cognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	4	4	4	4
10. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)	4	4	4	4
11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4
12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	4	4	4	4
13. Muestra un conocimiento profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.	4	4	4	4
14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	4	4	4	4
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	4	4	4	4
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	4	4	4	4

VALIDACION DEL TERCER EXPERTO

Nombre y Apellido del experto	Iván Augusto Cisneros Díaz
Formación académica	Licenciatura en Matemática Doctorado en Ciencias Matemáticas
Experiencia Académica	Docente titular de UNAN Managua con 39 años de docencia universitaria.
Institución Académica a la que pertenece	UNAN – Managua Universidad Casimiro Sotelo
Cargos que ha ocupado u ocupa actualmente	Director de Departamento

Se le solicita que califique cada uno de los ítems, dándole una puntuación de 1 a 4 en cada uno de los criterios presentados.

1	2	3	4
No cumple con criterio	Bajo Nivel	Moderado Nivel	Alto Nivel cumplimiento

ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	4	4	4	4
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	4	4	4	4
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.	4	4	4	4
4. Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase	4	4	4	4

Dimensión B. Estimulación intelectual	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	4	4	4	4
2.Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	4	4	4	4
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.	4	4	4	4
4.Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.	4	4	4	4
5.Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	4	4	4	4
Dimensión C. Atención individualizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	4	4	4	4
2.Ofrece explicaciones adicionales a los estudiantes para ayudarles a mejorar su rendimiento académico	4	4	4	4
3. Comunica sus ideas con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	4	4	4	4
4.Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	4	4	4	4
5.Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	4	4	4	4
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.	4	4	4	4
7.Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	4	4	4	4
Dimensión D. Influencia idealizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	4	4	4	4
2.Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.	4	4	4	4
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	4	4	4	4
4.Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	4	4	4	4
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	4	4	4	4

6.Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	4	4	4	4
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	4	4	4	4
2.Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	4	4	4	4
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	4	4	4	4
4.Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.	4	4	4	4
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.	4	4	4	4
6.Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.	4	4	4	4
Dimensión F. Motivación	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	4	4	4	4
3.Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.	4	4	4	4
4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	4	4	4	4
5.Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	4	4	4	4
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	4	4	4	4
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4	4	4	4
2.Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
3.Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4	4	4	4
4.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada	4	4	4	4

5. Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)	4	4	4	4
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)	4	4	4	4
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	4	4	4	4
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	4	4	4	4
9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	4	4	4	4
10. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)	4	4	4	4
11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4
12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	4	4	4	4
13. Muestra un conocimiento profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.	4	4	4	4
14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	4	4	4	4
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	4	4	4	4
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	4	4	4	4

VALIDACION DEL CUARTO EXPERTO

Nombre y Apellido del experto	Ximena Gutiérrez Gómez
Formación académica	Licenciatura en Medicina y Cirugía Magíster en Salud Pública con mención en materno-infantil. Doctorado en Gestión y Calidad de la Investigación Científica.
Experiencia Académica	Docente titular de UNAN Managua, con 30 años de docencia universitaria.
Institución Académica a la que pertenece	Consultora independiente
Cargos que ha ocupado u ocupa actualmente	Excoordinadora académica de Maestría en salud sexual y reproductiva de UNAN Managua. Coordinadora de proyectos y Diplomados en tema de salud.

Se le solicita que califique cada uno de los ítems, dándole una puntuación de 1 a 4 en cada uno de los criterios presentados.

1	2	3	4
No cumple con criterio	Bajo Nivel	Moderado Nivel	Alto Nivel cumplimiento

ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	4	4	4	3
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	4	4	3	2
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.	4	4	4	4

4.Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase	4	4	4	4
Dimensión B. Estimulación intelectual	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	4	4	3	4
2.Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	4	4	4	4
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.	3	3	3	2
4.Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.	3	4	4	4
5.Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	4	4	4	4
Dimensión C. Atención individualizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	4	4	4	4
2.Ofrece explicaciones adicionales a los estudiantes para ayudarles a mejorar su rendimiento académico	2	3	4	4
3. Comunica sus ideas con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	3	4	4	4
4.Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	4	4	4	4
5.Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	4	4	4	4
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.	4	4	4	4
7.Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	4	4	4	4
Dimensión D. Influencia idealizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	4	4	4	4
2.Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.	4	4	4	4
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	3	4	4	4
4.Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	4	4	4	4

5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	4	4	4	4
6. Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	3	4	4	4
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	4	4	4	4
2. Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	4	4	4	4
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	4	4	4	4
4. Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.	4	4	4	4
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.	4	4	4	4
6. Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.	4	4	4	4
Dimensión F. Motivación	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	3	3	3	3
2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	4	4	4	4
3. Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.	4	4	4	4
4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	4	4	4	4
5. Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	4	4	4	4
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	4	4	4	4
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4	4	4	4
2. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
3. Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4	4	4	4
4. Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías,	4	4	4	4

cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada				
5. Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)	3	4	4	4
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)	4	4	4	4
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	4	4	4	4
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	4	4	4	4
9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	4	4	4	4
10. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)	4	4	4	4
11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4
12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	4	4	4	4
13. Muestra un conocimiento profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.	4	4	4	4
14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	4	3	3	4
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	4	4	4	4
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	4	4	4	4

VALIDACION DEL QUINTO EXPERTO

Nombre y Apellido del experto	Ángela María Gutiérrez Cruz
Formación académica	Doctorado en educación e Intervención social
Experiencia Académica	Docente titular de UNAN Managua con 24 años de experiencia académica
Institución Académica a la que pertenece	UNAN Managua
Cargos que ha ocupado u ocupa actualmente	Ex Coordinadora de investigación, extensión e innovación social en FAREM Carazo. Par Evaluador CNEA

Se le solicita que califique cada uno de los ítems, dándole una puntuación de 1 a 4 en cada uno de los criterios presentados.

1	2	3	4
No cumple con criterio	Bajo Nivel	Moderado Nivel	Alto Nivel cumplimiento

ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	3	3	4	3
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	2	3	3	2
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.	3	3	4	4
4. Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase	4	4	4	4

Dimensión B. Estimulación intelectual	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	3	4	4	4
2.Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	4	4	4	4
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.	3	3	3	3
4.Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.	4	4	4	4
5.Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	4	4	4	4
Dimensión C. Atención individualizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	3	4	3	3
2.Ofrece explicaciones adicionales a los estudiantes para ayudarles a mejorar su rendimiento académico	4	4	4	4
3. Comunica sus ideas con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	4	4	4	4
4.Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	3	4	4	3
5.Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	4	4	4	4
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.	4	4	4	4
7.Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	4	4	4	4
Dimensión D. Influencia idealizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	4	4	4	4
2.Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.	4	4	4	4
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	4	4	4	4
4.Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	4	4	4	4
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	4	4	4	4

6.Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	4	4	4	4
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	4	4	4	4
2.Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	4	4	4	4
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	4	4	4	4
4.Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.	4	4	4	4
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.	4	4	4	4
6.Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.	3	3	3	3
Dimensión F. Motivación	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	4	4	4	4
3.Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.	4	4	4	4
4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	4	4	4	4
5.Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	4	4	4	4
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	4	4	4	4
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4	4	4	4
2.Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
3.Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4	4	4	4
4.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada	3	3	3	3

5. Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)	3	3	3	3
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)	3	4	4	3
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	4	4	4	4
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	4	4	4	4
9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	4	4	4	4
10. Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)	4	4	4	4
11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4
12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	4	4	4	4
13. Muestra un conocimiento profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.	4	4	4	4
14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	4	3	3	4
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	4	4	4	4
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	4	4	4	4

VALIDACION DEL SEXTO EXPERTO

Nombre y Apellido del experto	Irene Becerril Arostegui
Formación académica	Doctorado en Estudios Socioculturales, Maestría en Humanidades, con énfasis en Estudios Literarios y Licenciada en Letras Latinoamericanas.
Áreas de experiencia profesional	Migración, Estudios de Género, Estrategias de Desarrollo Social, Proyectos Sustentables, Educación, Habilidades Socioemocionales, Semiótica, Estudios Culturales, Literatura contemporánea, Literatura caribeña, Teoría Literaria, Liderazgo y Gestión del tiempo.
Años de experiencia en docencia	18 años.
Institución Académica a la que pertenece	Universidad Americana de Europa, UNADE.
Cargos que ha ocupado u ocupa actualmente	Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con la distinción de Candidato a Investigador Nacional. Vigencia 2023-2026. Inscrita en el Directorio de Tutores/Lectores de la Universidad Nacional, Costa Rica. Delegada para México de la Asociación Hispanoamericana de Docentes Universitarios. <i>Mentora en la Ciencia del Estado de México.</i> Programa de Mentorías para Mujeres en STEM. Programa del British Council, Steam Preneur Woman, Inova Consultancy y la Universidad Politécnica del Valle de México. Consultoría y Capacitación para empresas, instituciones gubernamentales y educativas. Mayo 2024 a la fecha. Jefa editorial de la Revista de Investigación Multidisciplinaria Iberoamericana, RIMI. Enlace: http://www.revistarimi.net Profesora-investigadora y asesora de tesis en la Maestría en Educación, Doctorado en Comunicación y en el Doctorado en Educación en UNADE (Universidad Americana de Europa. Posgrados en línea). Febrero 2020-a la fecha.

Se le solicita que califique cada uno de los ítems, dándole una puntuación de 1 a 4 en cada uno de los criterios presentados.

1	2	3	4
No cumple con criterio	Bajo Nivel	Moderado Nivel	Alto Nivel cumplimiento

ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.	4	4	4	4
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.	4	4	4	4
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.	4	4	4	4
4. Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase	4	4	4	4
Dimensión B. Estimulación intelectual	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.	4	4	4	4
2. Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes	4	4	4	4
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.	4	4	4	4
4. Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.	4	4	4	4
5. Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.	4	4	4	4
Dimensión C. Atención individualizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas	4	4	4	4
2. Ofrece explicaciones adicionales a los estudiantes para ayudarles a mejorar su rendimiento académico	4	4	4	4
3. Comunica sus ideas con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.	4	4	4	4

4.Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.	4	4	4	4
5.Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes	4	4	4	4
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.	4	4	4	4
7.Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar	4	4	4	4
Dimensión D. Influencia idealizada	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista	4	4	4	4
2.Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.	4	4	4	4
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos	4	4	4	4
4.Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes	4	4	4	4
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos	4	4	4	4
6.Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes	4	4	4	4
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.	4	4	4	4
2.Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase	4	4	4	4
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar	4	4	4	4
4.Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.	4	4	4	4
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.	4	4	4	4
6.Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.	4	4	4	4
Dimensión F. Motivación	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4

2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso	4	4	4	4
3.Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.	4	4	4	4
4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.	4	4	4	4
5.Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito	4	4	4	4
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo	4	4	4	4
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Claridad 1-4	Coherencia 1-4	Relevancia 1-4	Suficiencia 1-4
1.Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje	4	4	4	4
2.Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	4
3.Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos	4	4	4	4
4.Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada	4	4	4	4
5.Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente)	4	4	4	4
6. Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal (organizadores gráficos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas cognitivos, resúmenes,)	4	4	4	4
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase	4	4	4	4
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes	4	4	4	4
9. Favorece el empleo de estrategias metacognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje	4	4	4	4
10.Emplea técnicas didácticas y metodologías activas, para generar experiencias de aprendizaje significativo con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto)	4	4	4	4
11.Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje.	4	4	4	4
12.Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo	4	4	4	4

13.Muestra un conocimiento profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.	4	4	4	4
14.Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.	4	4	4	4
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad	4	4	4	4
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía	4	4	4	4

Nombre del experto: Dra. Irene Becerril Arostegui



FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMAS
DOCTORADO EN GESTIÓN Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO A ESTUDIANTES

I. Estimado Estudiante: El liderazgo docente juega un papel clave en el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la calidad de la formación profesional. Con el fin de analizar y comprender mejor cómo el liderazgo de los profesores impacta en el desarrollo académico de los estudiantes, estamos realizando esta encuesta. Se le solicita que responda de forma sincera. Los datos recibirán un tratamiento anónimo y se le agradece por adelantado su atención y dedicación.

II. Instrucciones:

A continuación, se le presentan una serie de acciones de liderazgo que realiza el docente en el aula de clase. Se le solicita que califique cada una de las acciones que realiza el profesor que imparte la asignatura que se le indica, marcando con una x en la casilla que usted considere oportuno.

III.ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE				
Dimensión A. Visión compartida	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. El docente comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.				
2.El docente me estimula a cumplir con los objetivos que se plantean en clase				
3. El docente promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.				
4. El docente me facilita momentos para reflexionar sobre mi progreso y cómo puedo mejorar, según los objetivos que compartimos en clase.				
Dimensión B. Estimulación intelectual	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. El docente incentiva la resolución de problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.				
2. El docente desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión				
3. El docente anima a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.				
4. El docente hace preguntas abiertas para que los estudiantes podamos reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista, generando nuevas ideas				
5. El docente fomenta la creatividad e innovación mediante la asignación de proyectos que permiten investigar y aplicar los conocimientos de forma original.				

Dimensión C. Atención individualizada	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. El docente está disponible para escucharme cuando tengo dificultades personales o académicas.				
2. El docente ofrece tiempo adicional para explicar los conceptos o temas que no comprendí, tanto dentro como fuera del aula, ayudándome a mejorar mi rendimiento académico				
3. El docente se comunica con claridad y fluidez, de manera puedo entender fácilmente las ideas que quiere transmitir				
4. El docente utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.				
5. El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza para ayudar a que todos los estudiantes puedan aprender				
6. El docente adapta las tareas para que se ajusten a mis habilidades y nivel de aprendizaje.				
7. El docente me brinda retroalimentación personal sobre mis actividades académicas para ayudarme a mejorar.				
Dimensión D. Influencia idealizada	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. El docente me brinda confianza para expresar mis ideas y puntos de vista.				
2.El docente me respeta, valora mis opiniones, escucha mis preocupaciones y me trata con dignidad y consideración				
3. El docente actúa de manera justa y coherente en su comportamiento, ganándose mi respeto al cumplir siempre lo que promete y actuar con integridad.				
4. El docente muestra ética en su comportamiento diario y es coherente con los valores que enseña.				
5. El docente me motiva a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos				
6. El docente muestra empatía en su relación conmigo y con mis compañeros				
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. El docente mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.				
2. Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase				
3. El docente crea un ambiente de clase agradable, donde me siento motivado a asistir y participar activamente.				
4. El docente nos anima a aceptar y valorar las diferencias entre compañeros, promoviendo el respeto y la tolerancia hacia diferentes culturas, ideas y opiniones.				
5. El docente promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones				
6. El docente mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.				

Dimensión F. Motivación	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. El docente explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para mi aprendizaje				
2. El docente me motiva a interesarse más por los temas del curso				
3. El docente reconoce los logros y esfuerzos individuales, motivándome a mejorar.				
4. El docente enseña con entusiasmo y energía, lo que me motiva a estar más comprometido con el aprendizaje.				
5. Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza en mis habilidades y me anima a desarrollar mi potencial para alcanzar el éxito				
6. El docente felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo				
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1.El docente proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje				
2. El docente emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio para facilitar el aprendizaje				
3. El docente utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos				
4. El docente usa estrategias al inicio de la clase para recordar lo que sabemos sobre el tema que vamos a desarrollar en clase.				
¿Cuál de las siguientes estrategias utiliza el docente al inicio de la clase para ayudar a recordar lo que sabemos sobre el tema? Subraye las que utiliza en clase				
▪ Lluvia de ideas ▪ Fotografías ▪ Cuadros SQA (Lo que se, lo que quiero saber y lo que aprendí) ▪ Prueba diagnóstica, ▪ Hace preguntas generales ▪ Otra, escriba la que utiliza:				
5. El docente logra captar mi atención y enfatiza en los aspectos más importantes que debo aprender durante la clase.				
¿Cuál de las siguientes estrategias utiliza el docente para captar la atención y destacar los aspectos más importantes que debo aprender en clase? Subraye las que utiliza				
▪ El profesor hace preguntas durante su exposición. ▪ Pone imágenes, fotos o esquemas que llamen la atención ▪ Avisa al estudiante los aspectos más importantes de la lección para que tome nota. ▪ Otra, escriba la que utiliza:				
6. El docente da espacio para que se trabaje durante la clase la información o contenidos que son presentados ya sea de forma individual o en grupo.				
7. El docente repasa al final de cada clase los contenidos más importantes que se han visto, asegurándose de que todos entiendan				
8. El docente hace una evaluación al final de la clase para ver si todos hemos comprendido el contenido				
9. El docente utiliza estrategias que me permite reflexionar sobre lo que estoy aprendiendo y cómo lo aprendo, para mejorar mi forma de estudiar				

10. El docente emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje				
¿Cuáles de las siguientes técnicas didácticas y metodologías de enseñanza utilizan los docentes? Subraye las que utiliza en clase				
▪ Estudio de casos clínicos ▪ Seminarios de Casos Problemáticos, ▪ Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) ▪ Dramatizaciones o juego de roles, ▪ Lectura Crítica de Artículos Científicos ▪ Método de Proyecto ▪ Otra, Escriba la que utiliza en clase:				
11. El docente diseña actividades de enseñanza que se ajustan a mi forma y ritmo de aprender				
12. El docente motiva a trabajar en equipo durante la clase, fomentando el aprendizaje entre compañeros				
13. El docente muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.				
14. El docente organiza el contenido de la clase presentándolo de forma lógica, y relaciona los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y del contexto actual				
15. El docente aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad				
16. El docente promueve la investigación y el autoaprendizaje impulsando mi autonomía e independencia en el estudio.				

IV. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE

¿Consideras que el liderazgo del docente en el aula de clase contribuye a mejorar tu aprendizaje?

Marca con una X en el parentesis. Mucho () Poco () Nada ()

Marca con una “X” la opción que consideres adecuada. ¿Las dimensiones de liderazgo docente que considero más importante para mí aprendizaje son?	Mucho	Poco	Nada
A. Establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje			
B. Fomento del pensamiento crítico, la creatividad e innovación			
C. Atención individualizada en clase			
D. Que los docentes muestren valores y comportamientos que inspiran respeto y admiración para seguir su ejemplo.			
E. Establecimiento de un ambiente de clase agradable y respetuoso			
F. Motivación			
G. Claridad en la enseñanza: Que el docente dominio la materia que imparte y use diferentes estrategias de enseñanza para mejorar el aprendizaje			

V. Finalización del cuestionario. El cuestionario ha finalizado. Muchas gracias por su atención.



FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMAS
DOCTORADO EN GESTIÓN Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
CUESTIONARIO A DOCENTE

I. Estimado Docente: El liderazgo docente juega un papel clave en el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la calidad de la formación profesional. Con el fin de analizar y comprender mejor cómo el liderazgo de los profesores impacta en el desarrollo académico de los estudiantes, estamos realizando esta encuesta. Se le solicita que responda de forma sincera. Los datos recibirán un tratamiento anónimo y se le agradece por adelantado su atención y dedicación.

II. Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de criterios para conocer su apreciación acerca del liderazgo del docente en el aula de clase. Cada criterio ofrece cuatro (4) niveles de apreciación, pero sólo deberá seleccionar uno de ellos marcando con una (X) según como Ud. desarrolla cada actividad. Hágalo con la mayor sinceridad y se le solicita que responda todos los ítems.

III. ACCIONES DE LIDERAZGO DOCENTE		Nivel de Apreciación			
Dimensión A. Visión compartida		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.					
2. Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.					
3. Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos de la clase					
4. Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos en clase					
Dimensión B. Estimulación intelectual		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.					
2. Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes					
3. Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas					
4. Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre diferentes puntos de vista desarrollando nuevas ideas					
5. Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.					

Dimensión C. Atención individualizada	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Está disponible para escuchar a los estudiantes cuando tienen dificultades personales o académicas				
2. Ofrece tiempo adicional para explicar a los estudiantes los conceptos o temas que no comprenden, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar el rendimiento académico.				
3. Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.				
4. Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro.				
5. Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes				
6. Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.				
7. Brinda retroalimentación de manera personal a cada estudiante sobre sus actividades académicas para ayudarles a mejorar				
Dimensión D. Influencia idealizada	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista				
2. Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.				
3. Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos				
4. Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes				
5. Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos				
6. Muestra empatía en sus relaciones con los estudiantes				
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.				
2. Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase				
3. Fomenta un ambiente de clase agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar				
4. Anima a los estudiantes a aceptar y valorar las diferencias en sus compañeros, promoviendo respeto y tolerancia ante la diversidad de cultura, ideas y opiniones.				
5. Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.				
6. Mantiene una actitud imparcial al gestionar situaciones conflictivas, asegurando que todas las partes sean escuchadas.				

Dimensión F. Motivación	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes				
2. Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso				
3. Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar.				
4. Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.				
5. Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sí mismos, en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito				
6. Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo				
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje (Guías de aprendizaje, BOAS, Dossiers, artículos científicos)				
2. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes				
3. Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos				
4. Emplea estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes				
¿Cuál de las siguientes estrategias, utiliza al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes? Subraye las que utiliza - Lluvia de ideas - Fotografías - Cuadros SQA (Lo que se, lo que quiero saber y lo que aprendí) - Prueba diagnóstica, - Hace preguntas generales Otra, escriba la que utiliza:				
5. Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en contenidos relevantes que deben aprender los estudiantes durante la clase				
¿Cuál de las siguientes estrategias utiliza, para captar la atención y destacar los aspectos más importantes que los estudiantes deben aprender en clase? Subraye las que utiliza - El profesor hace preguntas durante su exposición. - Pone imágenes, fotos o esquemas que llamen la atención - Avisa al estudiante los aspectos más importantes de la lección para que tome nota. Otra, escriba la que utiliza:				
6. Permite que el estudiante trabaje en clase procesando la información presentada por medio de elaboración de resúmenes, cuadros sinópticos, u otros organizadores gráficos, ya sea de forma individual y grupal				
7. Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase				
8. Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes				
9. Favorece el empleo de estrategias meta cognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje				

10. Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza innovadoras, activas y participativas que motiven a los estudiantes y mejoren el aprendizaje				
¿Cuáles de las siguientes técnicas didácticas y metodologías de enseñanza utilizan los docentes? Subraye las que utiliza en clase ▪ Estudio de casos clínicos ▪ Seminarios de Casos Problemáticos, ▪ Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) ▪ Dramatizaciones o juego de roles, ▪ Lectura Crítica de Artículos Científicos ▪ Método de Proyecto Otra, Escriba la que utiliza en clase:				
11. Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje				
12. Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo				
13. Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.				
14. Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.				
15. Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad				
16. Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía				

IV. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE

Marca con una “X” la opción que consideres adecuada. ¿Las dimensiones de liderazgo docente que considero más importante para el aprendizaje de los estudiantes son?	Mucho	Poco	Nada
A. Establecimiento de metas y objetivos de aprendizaje			
B. Fomento del pensamiento crítico, la creatividad e innovación			
C. Atención individualizada en clase			
D. Que los docentes muestren valores y comportamientos que inspiren respeto y admiración para seguir su ejemplo.			
E. Establecimiento de un ambiente de clase agradable y respetuoso			
F. Motivación			
G. Claridad en la enseñanza: Que el docente dominio la materia que imparte y use diferentes estrategias de enseñanza para mejorar el aprendizaje			

V. Finalización del cuestionario. El cuestionario ha finalizado. Muchas gracias por su atención.

FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMAS
DOCTORADO EN GESTION Y CALIDAD DE LA EDUCACION
FORMATO DE OBSERVACIÓN ABIERTA NO PARTICIPANTE

I. Datos generales

<i>Lugar</i>		<i>Fecha</i>	___ / ___ / ____
<i>Hora de inicio</i>		<i>Hora de finalización</i>	
<i>Asignatura observada</i>			

II. Indicaciones para la observación

A continuación, se muestra un conjunto de elementos de observación, donde cada uno ofrece dos opciones de evaluación: "Sí" si la conducta está presente, o "No" si está ausente. Debe seleccionarse únicamente una opción marcándola con una (X) en la columna correspondiente.

II. Observación de clase: Acciones de liderazgo del docente en clase

Dimensión A. Visión compartida	SI	NO
Comunica de forma clara y atractiva las metas y objetivos de aprendizaje a alcanzar en la sesión de clase.		
Estimula a los estudiantes a cumplir con los objetivos planteados en clase.		
Promueve una visión compartida entre los estudiantes, alentándolos a colaborar y apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos del curso.		
Facilita momentos para que los estudiantes reflexionen sobre su progreso y cómo mejorar, según los objetivos compartidos		
Dimensión B. Estimulación intelectual	SI	NO
Incentiva a resolver problemas difíciles, alentando la creación de ideas nuevas.		
Desarrolla actividades de enseñanza que promuevan el análisis crítico y la reflexión en los estudiantes		
Anima a los estudiantes a relacionar los conceptos aprendidos con situaciones reales y cotidianas.		
Plantea preguntas abiertas que invitan a los estudiantes a reflexionar y debatir sobre distintos puntos de vista desarrollando nuevas ideas.		
Fomenta la creatividad e innovación en los estudiantes mediante la asignación de proyectos que les permiten investigar y aplicar conocimientos de forma original.		
Dimensión C. Consideración individualizada	SI	NO
Ofrece tiempo adicional para explicar a los estudiantes los conceptos o temas, tanto dentro como fuera del aula, con el objetivo de mejorar su rendimiento académico.		

Se comunica con claridad y fluidez, de manera que los estudiantes puedan entender fácilmente sus ideas.		
Utiliza diferentes formas de comunicación para estar en contacto con los estudiantes, aclarar dudas y crear un ambiente de confianza y colaboración, usando un lenguaje claro		
Emplea diferentes métodos de enseñanza para apoyar al mayor número de estudiantes		
Modifica el ritmo y el nivel de dificultad de las tareas según las capacidades de cada estudiante.		
Dimensión D. Influencia idealizada	SI	NO
Brinda confianza para que los estudiantes emitan sus ideas y puntos de vista		
Demuestra respeto hacia los estudiantes al valorar sus opiniones, escuchar sus preocupaciones y tratar cada estudiante con dignidad y consideración.		
Actúa de manera consistente y justa, ganándose el respeto de los estudiantes a través de la integridad y el cumplimiento de sus compromisos		
Muestra ética en su comportamiento diario, siendo consistente con los valores que promueve en los estudiantes		
Motiva a los estudiantes a seguir su ejemplo en esfuerzo, disciplina y valores éticos		
Dimensión E. Clima y Manejo del aula	SI	NO
Mantiene la disciplina y el orden durante el desarrollo de las actividades realizadas en clase.		
Establece pautas y normas de comportamiento dentro del aula de clase desde el inicio de la clase		
Fomenta un ambiente de trabajo agradable y armonioso, donde los estudiantes se sientan motivados a asistir y participar		
Promueve el diálogo y la mediación para resolver conflictos, involucrando a los estudiantes en la búsqueda de soluciones.		
Dimensión F. Motivación	SI	NO
Explica la importancia de las tareas asignadas y su relevancia para el aprendizaje de los estudiantes		
Motiva a los estudiantes a interesarse más por los temas del curso		
Reconoce los logros y esfuerzos individuales de los estudiantes, motivándolos a mejorar		
Enseña con entusiasmo y energía, motivando a los estudiantes a estar más comprometidos con el aprendizaje.		
Utiliza un lenguaje alentador que refuerza la confianza de los estudiantes en sus habilidades y potencial para alcanzar el éxito		
Felicita personalmente a los estudiantes cuando hacen bien su trabajo		
Dimensión G. Desarrollo profesional docente	SI	NO
Proporciona y orienta material de estudio que contribuya al proceso de aprendizaje		
Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes		
Utiliza diferentes recursos audiovisuales (imágenes, videos, gráficos) para facilitar la comprensión de los temas complejos		
Utilización de estrategias al inicio de la clase para activar los conocimientos previos de los estudiantes (lluvia de ideas, fotografías, cuadros SQA, prueba diagnóstica, formulación de preguntas, discusión guiada)		

Escribir la que utiliza:		
Logra captar la atención de los estudiantes y enfatiza en aspectos relevantes que deben saber los estudiantes durante la clase (preguntas intercaladas, ilustración de ideas mediante imágenes, sistema de señalizaciones en clase, mini lección del docente) Escribir la que utiliza:		
Permite que el estudiante procese y codifique la información presentada durante el desarrollo de la clase de forma individual y grupal		
Utiliza estrategias de recapitulación de lo aprendido al finalizar la sesión de clase		
Realiza evaluación formativa del aprendizaje al finalizar la clase para verificar la comprensión y asimilación del contenido por parte de los estudiantes		
Favorece el empleo de estrategias meta cognitivas que permitan al estudiante hacer una reflexión sobre su propio aprendizaje		
Emplea técnicas didácticas y metodologías de enseñanza activas para generar experiencias de aprendizaje significativo, con estrategias de enseñanza innovadoras que motiven a los estudiantes. (estudio de casos clínicos, seminarios de Casos Problemáticos, Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), dramatizaciones o juego de roles, Lectura Crítica de Artículos Científicos, Método de Proyecto) Escribir la que utiliza:		
Diseña actividades de enseñanza que tomen en cuenta las características individuales de cada estudiante, adaptándolas a sus estilos y ritmos de aprendizaje		
Estimula a los estudiantes a que trabajen en equipo durante la sesión de clase, favoreciendo el aprendizaje cooperativo		
Muestra un conocimiento amplio, profundo y actualizado sobre los temas que enseña, explicando de manera clara los contenidos de la asignatura que imparte.		
Organiza el contenido de la clase para presentarlo de forma lógica, relacionando los contenidos de su asignatura con situaciones prácticas y el contexto actual.		
Aclara las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura con precisión y seguridad		
Promueve la investigación y el autoaprendizaje en los estudiantes, impulsando su autonomía		

Observaciones:

ANEXO # 3. Transcripción de Entrevista a grupo focal de estudiantes

Se realiza grupo focal con seis estudiantes de primero, segundo y tercer año de la carrera de optometría médica, para lo cual se realizan las preguntas que están contempladas en el formato de entrevista. Las respuestas de los estudiantes serán identificadas con la letra E, a los que se les asignara un numero para identificar las respuestas de los seis estudiantes.

Preguntas:

1. ¿Explica qué acciones de liderazgo promueven los docentes en el aula de clase?

E1: En las acciones de liderazgo los maestros fomentan mucho la responsabilidad también hacen actividades en grupo para que nosotros tengamos relaciones amables y respetuosas con los compañeros y también fomentan la puntualidad.

E2: También fomentan la empatía, autoridad respeto a nuestros compañeros.

E3: También algo que fomentan bastante es el deseo de superación hacia nosotros, que tengamos el deseo de seguir hacia adelante y hacer siempre las cosas mejores.

E4: También gracias a Dios tenemos docentes integrales que no solo vienen a darnos teoría sino sus vivencias con toda la experiencia que han tenido, ellos vienen y nos explican con casos reales todas esas situaciones que posiblemente nos podemos enfrentar algún día en nuestra vida. De manera que considero que es una manera de motivarnos para salir adelante.

E5: Aparte de la información que ellos nos brindan nos dan desarrollo a nivel ético por lo que están capacitados y tienen la suficiente experiencia por lo que nos van diciendo sobre las cosas que debemos y no realizar como profesionales.

2. ¿Consideras que el liderazgo del docente en el aula de clase es importante para el aprendizaje? ¿Por qué?

E1: Si considero que si porque aparte de todos aquellos valores que como profesionales ya se han formado en el aula de clase es distinto porque allí si es donde tu ética de trabajo, tu ética laboral y tu ética como profesional es lo que transmite hacia tus alumnos porque se dice que el docente que no prepara al alumno para que sea mejor que el no esta haciendo un buen trabajo. Entonces muchos de nuestros docentes si se dan a la tarea de eso, te puedo comentar que hay ocasiones que no todos, pero si la mayoría si se dan esa tarea y se nota la vocación que tienen en cada una de sus palabras y los deseos de superación que nos transmiten y eso considero que es un liderazgo como tal.

E2: También quería mencionar que hay muchos docentes que vienen y nos imparten, pero para ser docentes no todos pueden ser docentes si no es aquel que viene agarra el conocimiento y te lo ofrece sintetizado, ¿por qué?? Porque de que me sirve a mi aprenderme todo un libro si al final no voy a entender nada en cambio los docentes sintetizan esa información y te la hacen saber de una manera más fácil que se pueda comprender.

E3: O cuando tenemos dudas hay docentes hay docentes que preguntan ¿Muchachos tienen dudas, si tiene dudas me las hacen saber para explicárselo otra vez?, entonces eso seria muy importante a la hora del aprendizaje porque nosotros no nos quedamos con esos temas sin ninguna duda y también tienen esa responsabilidad de enseñar con paciencia y respeto hacia los estudiantes.

E4: Siguiendo con lo que ella dice también está la retroalimentación que ellos nos dan y hacen repaso y tutoría aparte de las clases para que podamos afianzar los conocimientos. También algo que se ha venido viendo es que lleguemos a ser puntuales y responsables eso pienso yo que es muy importante para nuestro futuro.

E5: En mi opinión creo que es importante el liderazgo del docente en el aula con respecto al trato o como se refiere el maestro hacia el estudiante, muchas veces entre nosotros mismos los estudiantes no hay una línea de respeto ya que bromeamos, nos conocemos, pero es muy importante que el docente marque la línea entre docente-estudiante y estudiante-estudiante porque más que todo de implementarnos conocimiento también implementan valores y como vamos a ser profesionales también implementan ética profesional. Entonces más que inducir solo conocimientos también nos da para ser una mejor persona cuando estemos en el ámbito laboral y cotidiano.

E6: Es importante que nos den la confianza para poder expresarnos, ya que no es cualquier docente que te da esa confianza porque hay algunos docentes donde queremos preguntar, pero de la manera que nos ven o responden nos quedamos como uy mejor ya no. Es importante también aprender a ser más sociable con las demás personas y no solo tener un grupo selecto, sino aprender a tratar con todos.

3. ¿Pueden compartir ejemplos de cómo un docente ha impactado en tu aprendizaje a través de su liderazgo?

E1: Ha impactado bastante porque como estudiantes venimos con problemas de casa, esas acciones de liderazgo como tener mucha empatía son muy importantes, ya que hay estudiantes que venimos con problemas de casa, emocionales o que se yo, pero parte de la empatía acción de liderazgo para muchos docentes en lo personal y con los años de experiencia que tengo de estar aquí hay muchos que no la practican y debería ser algo fundamental porque eso fomenta la comunicación y la confianza del docentes con el estudiante. Hay ocasiones en que uno quiere preguntar algo, pero se inhibe porque ya la empatía no está tanto, y eso se fomenta desde el inicio cuando vos te presentas a los estudiantes. Tampoco es como que vas a ser un docente

demasiado alegre o confianzudo porque eso no es de un docente como tal. Pero si la empatía es un pilar fundamental en todos los aspectos.

E2: Considero que hay docentes que si me han hecho estudiar por algunas metodologías que ellos usan por ejemplo hablando claro una seria la liga del saber, donde tengo que saber todo el tema porque no sé lo que me van a preguntar y en ese momento la pregunta es espontánea y yo tengo que aprender a relacionar lo que me preguntan con lo que yo estudie anteriormente.

E3: Se podría hablar cuando realizan seminarios en donde agrupan toda la información que cada uno aprendió y la sintetizan a lo que nosotros debemos saber para poder implementar nuestras metas. También cuando hacen preguntas orales pero personales en plan como algo parecido al seminario, pero más al suave sin esa presión, es como que el docente viene y empieza a preguntar del tema y aclara esas preguntas así son buenas porque ayuda a que los estudiantes como tal si tienen una duda la comuniquen al docente y este puede ir calificando y viendo si el estudiante si está interesado en el tema.

E4: También puede ser las pruebas formativas o diagnostica al final de cada clase ya que esa nos deja ver que tanto aprendimos en la clase y que tanto captamos nosotros el conocimiento o que tanto el maestro brindo el conocimiento y pudimos entenderlo.

E5: Otra sería el respeto, porque es importante que nos respetemos todos para favorecer nuestro aprendizaje ya que nos ayuda a tener más confianza con el docente y poder preguntarle de cualquier tema que no sepamos y también nos da la confianza del autoestudio.

E6: Considero que los docentes al implementar todo ese juego de valores, el trabajo cooperativo entonces crea profesionales integrales al momento de asociar todas esas experiencias con nuestro conocimiento y la ayuda mutua con los estudiantes.

4. ¿Existe algún aspecto en relación con la metodología de enseñanza y el liderazgo ejercido en el aula de clase, que los docentes deberían cambiar o retomar en el desarrollo de sus clases?

E1: Hablando en general hay algunos docentes que en algunos casos nosotros nos quedamos con la duda del tema y ellos no nos dan la respuesta que nosotros queremos o no nos dan una opinión más clara de la clase. Una cosa que podríamos retomar sería las exposiciones porque en las exposiciones aprendemos más y podemos profundizar más también. Otra cosa que pudiera ser son las ligas del saber porque nos permite estudiar los temas que se nos plantean y también profundizar porque no sabemos lo que nos van a preguntar y allí el docente va a saber si estudiamos o no.

E2: Con respecto a que deberán cambiar yo digo que ellos tienen mucho conocimiento y saben explicar lo que si me gustaría que se aplicara es que las clases sean más dinámicas y participativas y quitar a veces ese estrés que traemos de nuestros hogares. En lo que se debería retomar las exposiciones, juego de roles, socio drama porque a veces aprendemos mejor con lo que observamos que con lo que leemos

E3: Un punto a cambiar sería el compromiso y la responsabilidad que ellos imparten al momento de la asistencia y puntualidad a clase, ya que muchas veces no se comprometen y tanto ellos como nosotros nos atrasan para poder cumplir con las metas de ellos demás componentes. También la seguridad con la que ellos transmiten debería de cambiar porque hay docentes que no se muestran muy seguros o que no dominan tanto el tema y nos hacen divagar sobre la información ya que en una materia nos dan una información y en otra nos cambian los valores de distintas pruebas. Algo que se puede retomar diría yo sería realizar más ejemplos acordes al

tema que se está realizando, esto es algo que nos ayuda mucho a nuestro aprendizaje, porque nos hace hacer pensamiento crítico y emplear la teoría que nosotros estamos estudiando.

E4: Yo considero que se debería cambiar la manera como el docente imparte el material o como el docente deja las asignaciones de la tarea, porque a veces no se encuentra información suficiente sobre lo que se asigna, o sea debería cambiarse el material de estudio como tal y facilitarnos, porque el material que está en la internet es muy comercial y muchas veces no encontramos información, además está la barrera del idioma ya que mucha información está en inglés. Para retomar diría yo abrir la empatía con estudiantes y maestros

E5: Lo que se debería cambiar es la mentalidad de que el estudiante es un robot que se va a aprender todo textualmente ya que nosotros tenemos la capacidad de pensamiento crítico y analítico, si la teoría es la base para los conocimientos, pero podemos empelarla de manera más analítica desde nuestro punto de vista.

5. Como percibes el liderazgo de los docentes de la carrera de optometría en el proceso de enseñanza que realizan en el aula de clase?

E1: El liderazgo de los docentes de la carrera de optometría hasta el momento ha sido muy satisfactorio y eficiente ya que en la gran mayoría de los docentes son los líderes de la sección, ya que si el docente no es líder en su sección no será escuchado.

E2: Hay muy buenos profesionales dentro de nuestra carrera gracias a Dios, pero sí creo que pudiese cambiar la organización de los docentes porque he percibido algunas incoherencias con respecto a la información que ellos difunden y eso hace una deficiencia en nuestros conocimientos y en la información que tenemos , lo que a veces nos perjudica en nuestro aprendizaje porque un docente nos da cierta información y otro nos da otra información; por lo tanto no sabemos cuál es la información verídica.

E3: También es la manera en cómo recibir la orientación que ellos nos dan, la manera en que se trabaja un proyecto como todas las clases están integradas todos los maestros deberían llevar la misma línea, deberían pedir o evaluar lo mismo, también hay cierta falta de coordinación en ese modo y el estudiante queda perdido porque no sabe a quién hacer caso sobre lo que se le está orientado. Fuera de eso los docentes son muy excelentes tienen buenos conocimientos siempre que tenemos dudas están dispuestos a respondernos.

