

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
SECCIÓN EDUCACIÓN



INFORME FINAL DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN:
EN GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA

TÍTULO DEL ARTÍCULO:

EL LIDERAZGO DOCENTE: SU IMPORTANCIA EN EL ÉXITO EDUCATIVO

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN ESCOLAR

PRESENTADO POR:

PROF. FRANCISCO JAVIER MARTÍNEZ GUTIÉRREZ	MG13060
PROF. JAIME ANTONIO CORDERO LOVO	CL08027
PROFA. YURI MARICELA PADILLA ALVARADO	PA06025
PROF. KEVIN JOSUÉ REYES GONZÁLES	RG18038
PROFA. AMANDA MARILYN ÁLVAREZ REYES	AR13005

DOCENTE ASESOR:

LIC. JUAN FRANCISCO AGUIRRE

OCTUBRE DE 2024

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES



ING. JUAN ROSA QUINTANILLA
RECTOR

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA
VICERRECTORA ACADÉMICO

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LIC. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA
SECRETARIO GENERAL

LICDA. ANA RUTH AVELAR VALLADARES
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LIC. CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA
FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES



MSC. CARLOS IVÁN HERNÁNDEZ FRANCO
DECANO

DRA. NORMA AZUCENA FLORES RETANA
VICEDECANA

LIC. CARLOS DE JESÚS SÁNCHEZ
SECRETARIO

MSC. EVER ANTONIO PADILLA LAZO
DIRECTOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADO

DRA. ONEYDA VELÁSQUEZ DE SERPAS
COORDINADORA GENERAL DE PROCESOS DE GRADO

LIC. KALLY JISSEL ZULETA PAREDES
COORDINADORA GENERAL DE PLANES COMPLEMENTARIOS

AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a todas las personas y entidades que contribuyeron a la realización de este artículo, el cual representa nuestro trabajo final en la especialización en Gestión Administrativa Estratégica. Este proyecto fue un reto importante y una oportunidad de crecimiento profesional y personal.

Agradecemos a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por habernos permitido llegar hasta este punto con perseverancia y dedicación. Su guía ha sido fundamental para enfrentar los desafíos que surgieron en el camino. A nuestras familias, les dedicamos un especial reconocimiento por su apoyo incondicional, paciencia y amor, que nos permitieron dedicarnos plenamente a este trabajo. A nuestros padres, cónyuges, hijos y hermanos, quienes con paciencia y amor nos acompañaron durante largas jornadas de trabajo, les agradecemos por estar siempre presentes,

Nuestro agradecimiento también va a los docentes de la Universidad de El Salvador, quienes nos brindaron las herramientas necesarias y nos guiaron con su conocimiento y dedicación. Cada uno de sus aportes fue clave para nuestro desarrollo académico y profesional.

A nuestros compañeros de equipo, gracias por su compromiso y colaboración. Trabajar juntos ha sido un privilegio, y su esfuerzo colectivo ha sido esencial para alcanzar este éxito.

Finalmente, agradecemos a todas las personas y recursos que nos apoyaron a lo largo del proceso, desde los autores de investigaciones consultadas hasta los espacios de estudio. Este artículo no solo cierra una etapa académica, sino que abre nuevos desafíos. A todos, nuestra más sincera gratitud.

Resumen

El presente artículo titulado El Liderazgo Docente: Su Importancia en el Éxito Educativo estudia el rol fundamental que experimentan los docentes como líderes en el contexto de la educación actual. Con mucha importancia para que un docente obtenga un buen liderazgo que potencie la calidad de la educación y el rendimiento educativo, el docente debe estar en la mejor posición para poder liderar a los demás y disponer de las competencias adecuadas que comportan la necesidad del mismo, entre ellas disponer de una visión de futuro, un fuerte compromiso, ser capaz de adaptarse al cambio y tener un nivel alto de inteligencia emocional para evocar las emociones propias como las del equipo de trabajo con el cual se interactúa. El presente artículo también hace hincapié en la importancia de la planificación que incluya la necesidad del docente de transmitir de manera anticipada a sus directores las necesidades de sus alumnos desde el inicio del año escolar para así poder llegar preparados a atender a los estudiantes y poder con esto disminuir las necesidades que puedan surgir a lo largo de la escolarización. El último es un apoyo decidido suficiente y recursos adecuados para orientar el conocimiento en la escuela. En síntesis, no solo se verá beneficiada la práctica de la calidad y el rendimiento de los estudiantes, sino que también se potencia un ambiente escolar positivo y el crecimiento de las personas. En un sistema escolar siempre es necesario implementar unas pautas que permitan mantener un liderazgo fuerte en el grupo de alumnos para garantizar que las ganancias se experimenten con todos.

Palabras Clave

Liderazgo docente, calidad educativa, rendimiento académico, planificación inclusiva, inteligencia emocional, desarrollo profesional.

Abstract

This article entitled Teacher Leadership: Its Importance in Educational Success studies the fundamental role that teachers experience as leaders in the context of current education. With great importance for a teacher to obtain good leadership that enhances the quality of education and educational performance, the teacher must be in the best position to be able to lead others and have the appropriate competencies that entail the need for it. among them having a vision of the future, a strong commitment, being able to adapt to change and having a high level of emotional intelligence to address one's own emotions as well as those of the work team with whom one interacts. This article also emphasizes the importance of planning that includes the need for teachers to transmit to their directors in advance the needs of their students from the beginning of the school year in order to be able to arrive prepared to serve the students and be able to This will reduce the needs that may arise throughout schooling. The last is sufficient decisive support and adequate resources to guide knowledge in school. In short, not only will quality practice and student performance benefit, but a positive school environment and personal growth will also be enhanced. In a school system it is always necessary to implement guidelines to maintain strong leadership in the group of students to ensure that the gains are experienced by everyone.

Key words

Teacher leadership, educational quality, academic achievement, inclusive planning, emotional intelligence, professional development, student learning.

Introducción

Actualmente, el liderazgo del profesorado ha pasado a ser un elemento básico para la búsqueda de la calidad educativa. En un entorno en que las necesidades escolares de los/las estudiantes son cada vez más diversas y en que la evolución de los medios tecnológicos es muy veloz, la tarea del/ de la docente, ha alcanzado gran relevancia, no solo como mera transmisión de unos conocimientos, sino para el impacto que puede tener en la manera y en el qué aprende un/a estudiante. De esta manera, el alumnado busca responder a la interrogante ¿en qué medida puedo examinar y analizar el liderazgo del profesorado de/ del docente y su impacto en el éxito educativo si el/ la docente no solo es alguien que actúa y que enseña de manera facilitadora sino también un líder, que motiva tanto a los/las estudiantes como al equipo vivo de trabajo.

Sobre las fuentes estudiadas que en este caso es el tema, las competencias claves a buscar aplicación, se llevó a cabo la literatura indicada para identificar de forma específica cuáles son estas

competencias y habilidades para que sean el profesorado los responsables de un liderazgo efectivo en el aula y en la comunidad educativa, de tal manera, cómo también se podía encontrar firmes evidencias de un liderazgo docente de calidad mejora el rendimiento académica de los estudiantes, el desarrollo profesional del profesorado y el clima escolar; es decir, es un liderazgo docente transformador que puede considerarse capaz de cambiar la práctica educativa de forma significativa y las propias informaciones académicas en la práctica educativa.

En este artículo vamos a definir el liderazgo docente, las competencias necesarias para ejercitarlo y los beneficios del mismo para la comunidad escolar en su conjunto. Se espera al final que los lectores lleguen a la conclusión de la importancia del liderazgo docente en la educación actual y que se sientan motivados a realizar prácticas que lo propicien en sus propios espacios de enseñanza. Según las conclusiones de la investigación, en un futuro cambiante, el liderazgo docente será una vía para dar respuesta al potencial de todos los

alumnos, tanto para su vida académica como para su vida personal.

Metodología

Para la elaboración de este documento se realizó una revisión documental con búsquedas en bases de datos científicos de educación y tesis de universidades de El Salvador, como la Universidad José Matías Delgado, Universidad Pedagógica de El Salvador Dr. Luis Alonso Aparicio. Además, la búsqueda de artículos científicos en Redalyc, Scielo y Profuturo, las cuales arrojaron 120 referencias directas e indirectas sobre el tema del liderazgo educativo y el éxito escolar, desarrolladas entre 2016 y 2023. Fueron objeto de un examen de pertinencia, pasando a formar parte de la discusión 30 artículos que generaban información relevante, actual y que se adapta a nuestro contexto nacional de las que, a su vez, se eligieron con base para la extracción de la información necesaria las que se ajustaban a la discusión del artículo, llegando a ser 16 las fuentes seleccionadas. El desarrollo del estudio documental se realizó en 4 fases; la primera, que fue la búsqueda y selección de los artículos como fuente; la segunda o separación e

interpretación de la información; la tercera, la sinopsis e integración de los hallazgos; y la última fase, la redacción del documento.

Liderazgo Docente

En la educación 4.0 es válido que nos cuestionemos: ¿Qué es un líder? ¿Y qué habilidades necesitan los líderes en la era de la digitalización? Antes de ver la parte práctica, vamos a definir qué es liderazgo, el cual será nuestro punto de navegación a lo largo de este cuadernillo pedagógico. Lussier (2016) afirma que: “el liderazgo es un asunto de todos”. Esto nos lleva a retomar las enseñanzas de Sun Tzu, el autor del libro: El arte de la guerra, quien definió el concepto de liderazgo como: “una cuestión de inteligencia, honradez, coraje y disciplina”(1994). (Chacón et al., 2023, 8).

Un liderazgo educativo es un proceso de comunicación persuasiva entre agentes vinculados al proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr los objetivos curriculares e institucionales a través del re-aprendizaje, cuya labor sea honrada, con coraje y disciplina. En el contexto de la educación 4.0, esto implica el verbo reaprender, pilar clave para no quedar desfasados en las

nuevas dinámicas para formar al ciudadano cuántico. (Chacón et al., 2023, 12).

Por lo tanto, podemos decir que el liderazgo docente se comparte, esa misma razón hace necesario la configuración organizacional de las diferentes instituciones. Por esa razón, las Instituciones Educativas Salvadoreñas tiene el gran desafío de reorientar su propósito empresarial en cuatro pilares fundamentales de la digitalización corporativa: personas (empoderar al docente y al personal administrativo), enamorar a los usuarios (estudiantes), transformar el producto intangible (oferta académica innovadora) y optimizar procesos (automatizar procesos administrativo-académicos). (Chacón et al., 2023, 12).

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo.

Por ello, las actividades de formación en liderazgo en las universidades deben darse para ejercitar dichas habilidades por medio de la representación de los diversos roles. Entonces, estas clasificaciones de habilidades son: técnicas,

interpersonales y para la toma de decisiones. (Chacón et al., 2023, 14).

Habilidades

técnicas:“Capacidad de utilizar métodos y procedimientos para efectuar una tarea”. (Lussier, 2016)

Aplicación de educación 4.0:

Capacidad de utilizar tecnología educativa para efectuar tareas de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales y mixtos.

Habilidades interpersonales:

“Capacidad para comprender, comunicar y trabajar correctamente con individuos y/o grupos por medio de las relaciones efectivas”(Lussier, 2016).

Aplicación de educación 4.0:

Capacidad de construir relaciones a través de la destreza, la comunicación digital para consolidar una comunidad que lleve a acciones educativas cooperativas en función de la virtualidad y/o de entornos híbridos.

Habilidades para la toma de

decisiones:“Capacidad para conceptualizar la situación y seleccionar alternativas para resolver problemas”. (Lussier, 2016)

Aplicación de educación 4.0:

Capacidad de solucionar problemas en función de los datos y la información

proporcionada para dar alternativas de solución a problemas del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Chacón et al., 2023, 14).

Con lo anterior, podemos afirmar que docentes y estudiantes pueden tomar el liderazgo para desenvolverse de acuerdo con el contexto cultural-tecnológico. El rol que se retoma para los actores educativos vendrá enmarcado en un modelo sistémico e interdisciplinar, en donde las funciones sustantivas docencia, investigación y proyección social configuran el saber, saber hacer, querer hacer dentro del entendimiento del docente-estudiante, estudiante-administración, administración-docente-administración con otros agentes de cambio (Bozu y Herrera, 2009, p.90). (Chacón et al., 2023, 16).

Roles de los profesores en función de las habilidades de liderazgo educativo:

- **Habilidades interpersonales:** Una persona que desarrolle este tipo de habilidades puede desempeñar roles como líder, enlace y tutor.

- **Habilidades técnicas:** Si se desarrollan estas habilidades pueden desempeñar roles como gestor educativo, asesor pedagógico y mediador pedagógico.
- **Habilidades en toma de decisiones:** Si se desarrollan estas habilidades pueden desempeñar roles como director, negociador y educador. (Chacón et al., 2023, 16).

Habilidades que Necesita un Líder Educativo

El director debe ser el líder comprometido que llevará a cabo, entre otras cosas, una administración eficiente de la escuela. Para ello, debe poseer competencias y habilidades administrativas y académicas o humanas, a fin de poder aplicarlas para planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas y cada una de las actividades escolares, gestionando en forma racional los recursos del centro educativo. Desde la administración, el director tiene una función de gran demanda, además de la burocrática, en la cual deberá dedicar parte de su tiempo a la confección de presupuestos, las compras, los proveedores, las

liquidaciones, el manejo de la caja chica. Pero, su objetivo principal, seguirá siendo la de dirigir y motivar en pos de una labor educativa de calidad.(Hernández, 2019).

Como líder, y me refiero a una escuela, es importante tener habilidades académicas, pero, al mismo tiempo, humanas. Estas habilidades ayudan a un director. manejar no solo el plan. tareas administrativas básicas, pero también para coordinar, dirigir, y evaluar todas las actividades. que tienen lugar en una escuela por segundo. Este equilibrio asegura el uso eficiente de todos los recursos de la escuela, tanto intangibles como tangibles. (Hernández, 2019).

El papel de un director no es sencillo. Gran parte de su tiempo se destina a tareas administrativas como la gestión de presupuestos, compras, la relación con proveedores, liquidaciones y el manejo de caja chica. Pero no deben olvidar que su principal responsabilidad es coordinar y motivar al equipo para lograr un excelente trabajo en educación. Un buen líder necesita gestionar bien los recursos y el personal para garantizar el éxito del entorno educativo. (Hernández, 2019).

Para la planificación docente debe comunicar necesidades inclusivas al director durante una reunión al inicio del año escolar. En esta reunión, se planifica y se informa sobre los alumnos matriculados en cada sección. Esta organización le da a las maestras el tiempo suficiente para prepararse para sus estudiantes. Estas son las prácticas de liderazgo en la enseñanza y, al no, indirectamente, la calidad al personal docente y al aprendizaje de los alumnos (Hernández, 2019).

En estas reuniones, planifican juntos y ella recibe información sobre los alumnos que estarán en su clase. Esta organización es muy útil porque le da a cada maestra el tiempo de organizarse y planificar lo que van a enseñar según los estudiantes que tendrá. (Hernández, 2019).

El concepto de liderazgo educativo se refiere a las prácticas que afectan indirectamente al profesorado y, en última instancia, a los aprendices. Dicho de otro modo, el liderazgo educativo impacta el trabajo de los docentes y afecta su comportamiento y forma de enseñanza. Tales prácticas promueven un ambiente de enseñanza inclusivo y eficaz, mejorando a su vez la

experiencia educativa. (Hernández, 2019).

Los líderes educativos han de ser visionarios, comprometidos con su labor, abiertos al cambio y capaces de ver las fortalezas en sus equipos. Deben transformar a las personas con poca visión para alcanzar objetivos comunes y fomentar nuevas ideas. Además de conocimientos académicos, es crucial que posean inteligencia emocional para gestionar emociones propias y ajenas, actuando con empatía, lo cual mejora el desarrollo profesional y los resultados. (Goleman 1995, pág. 11).

Según Goleman (1995), la capacidad para manejar los propios sentimientos y los de los demás y la capacidad para manejar bien las relaciones interpersonales, es lo que el autor llama inteligencia emocional. Resultando la misma fundamental para la existencia de un liderazgo eficaz. Resultando importante además para poder conocer los tipos de liderazgo, tal y como han evolucionado para poder cumplir con las necesidades de las personas y organizaciones, generando una mejor efectividad (Goleman 1995, pág. 11).

Un buen líder debe tener capacidad para mirar hacia el futuro, pero de un modo comprometido con su trabajo. Debe ser receptivo a los cambios, debe tener capacidad para ver las cualidades positivas que cada uno de los miembros de su equipo puede aportar, y tiene que tener la capacidad de transformar a aquél que no tiene visión para poder alcanzar objetivos comunes. Es necesario que dé oportunidad de aportar nuevos pensamientos a su equipo y los tome en consideración.

En pocas palabras, el autor cree que “la inteligencia emocional es la base de tal líder, su capacidad para tratar adecuadamente con sus emociones y relaciones”.

Además, un líder también debería estar familiarizado con los tipos modernos de liderazgo. Estos tipos se han formado con el tiempo bajo la influencia de cambios de objetivos en áreas de liderazgo y administración, estructuras de la organización de las empresas y sus relaciones con empleados y clientes. El conocimiento es vital y ayuda a uno a aplicar el requisito más efectivo en su industria y

aumenta el nivel de eficiencia de los liderazgos.

Según Ruiz (2011), también afirma que un líder educativo influye en sus seguidores al ofrecer la visión y misión de una inspiración clara y orgullosa respeto, búsqueda de logros y confianzas. Sin embargo, “Esto, a su vez, aumenta la sensación positiva de optimismo y optimismo, disponibilidad y colaboración en el trabajo pedagógico y administrativo diario”. Un líder educativo es guía, conductor, visionario y estratega. En la era de las instituciones de aprendizaje, el papel del director es fundamental para convertir las instituciones en organizaciones que aprenden e innovan constantemente, un elemento esencial para las escuelas del siglo XXI. (Ruiz 2011, págs. 21).

Un líder se destaca por su capacidad de influencia en los seguidores. Los líderes efectivos proporcionan una visión y misión claras; crean un orgullo y respeto por el equipo, así como una sed de logro y confianza en uno mismo. Todo esto eleva no solo el ánimo y la disposición a trabajar en equipo sino también la realización, el ajuste y el cumplimiento diario del trabajo docente y administrativo. En

resumen, los líderes efectivos “modelan un ambiente en el que todos están excitados para trabajar juntos en la realización de metas comunes”.

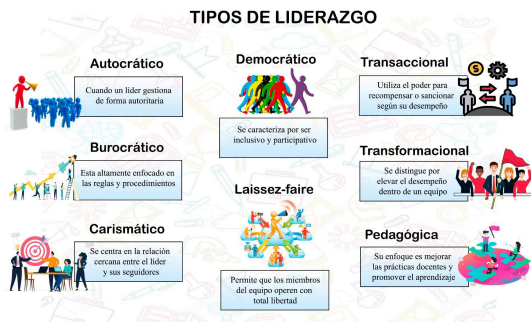
Por consiguiente, seguramente, el líder educativo debe ser un verdadero guía, conductor, visionario y estratega en términos de influencia positiva. En esta era de conocimiento, el director tiene un papel vital que desempeñar. Es importante para ellos ayudar a que las escuelas hoy se transformen de organizaciones educativas horizontales en empresas de aprendizaje continuo. Además, como estratega, un líder directivo busca integrar a diferentes actores locales, tanto públicos como privados, con el objetivo de lograr una mejora continua en la comunidad educativa .

Tipos de Liderazgo

Los líderes son fundamentales en cualquier entorno porque actúan como agentes de cambio. Su comportamiento influye en las demás personas, independientemente de si sus acciones son positivas o negativas. El liderazgo, por lo tanto, implica transformar la realidad y crear un impacto a través de las acciones y el

comportamiento de otras personas. (Hernández, 2019).

Figura 1: Tipos de liderazgo.



Nota: La infografía presenta los tipos de liderazgo según la clasificación que se encuentra en Hernández de Bermúdez, S. (2019). Fuente: Elaboración propia.

La Implicación del Profesorado: clave para el éxito.

Ofsted (2009) comunica su comprensión sobre la contribución de los profesores al éxito escolar a través de las interacciones del aprendiz con ellos y con los demás miembros de la comunidad escolar. “Hay tres principios éticos clave asociados con el concepto de interacción; a saber, el del profesor deber para conocer las necesidades educativas de todos los estudiantes con los que tienen contacto profesional; enfocar en las causas, no en los efectos acusados potenciales, de la desafección escolar y; y hacer una evaluación del

estudiante que no solo mida el rendimiento académico, a través de la pruebas objetivas”. (Pàmies-Rovira et al., 2016, 3)

Claves para el Éxito Educativo

Los tres primeros aspectos relacionados con el liderazgo educativo abordan la clave para el éxito educativo: el reclutamiento, el desarrollo profesional docente y el apoyo a los docentes en el aula. McKinsey también agrega una cuarta dimensión, a saber, la creación de mecanismos institucionales para apoyar a los alumnos con dificultades de aprendizaje. (Díaz Fabian, 2020, 21).

Factores de Éxito

Apoyo de la alta gerencia: Lehner y Haas (2010), indican que “la alta dirección es el iniciador, el patrocinador y promotor de la Gestión del conocimiento, proporcionando suficientes recursos financieros y tiempo” (p.80). Jugando un papel crítico en el éxito de las iniciativas de gestión del conocimiento. Por ende, cuando no existe compromiso por parte de la alta dirección, la GC se ve puede ver afectada, y en muchos casos su éxito mermado.

Asignación de recursos:

Holsapple y Wu (2011) afirman que el apoyo de la alta gerencia es esencial para la implantación de la Gestión del Conocimiento, ya que son los que proporcionan los recursos necesarios para cualquier proceso. Por ende, se requiere de suficientes recursos en términos de tiempo, trabajo y dinero para llevar a cabo la Gestión de Conocimiento.

Contenido del conocimiento:

La creación y recopilación de activo de conocimiento de alta calidad, debe ser uno de los objetivos más importantes de la Gestión del Conocimiento y está, al mismo tiempo, sin duda, relacionado con el desempeño organizacional (Yu, Kim y Kim, 2004). De hecho, la calidad y cantidad de conocimiento y su búsqueda de capacidad se encuentra en la definición del conocimiento requiera, la persona indicada, en el momento indicado, y no se encuentra en la información inadecuada, el no almacenar las búsquedas en los repositorios de conocimiento en el lleno de conocimiento de baja calidad, finalmente, que la búsqueda es más pesada y menos productiva.

Estrategia: La estrategia es la perspectiva, posición, plan y el patrón a seguir para llevarlo a cabo. Para Nickols (2012), la estrategia es un “término que hace referencia a una compleja red de pensamientos, ideas, conocimiento, experiencias, objetivos, recuerdos, percepciones y expectativas que proporcionan la dirección general, para tomar acciones concretas en pro de fines particulares” (p.2).

Gestión del recurso humano:

El conocimiento se encuentra en las personas. De allí la importancia que juegan las personas en el éxito de la GC. Leavitt (1965), afirma que las personas son los actores del conocimiento, quienes además realizan el trabajo en las organizaciones. Para Davenport y Völpel (2001), las personas son creadores exclusivos del conocimiento, son las que manejan su conocimiento y, por ende, al gestionar a las personas, se gestiona el conocimiento. La gestión del recurso humano es fundamental para la aplicación del conocimiento con éxito (Edvardsson, 2008). Es responsable de “dotar” de conocimiento a la primera sobre la base de los empleados que son la principal fuente de la creación del

conocimiento, que se produce a través del intercambio de ideas, opiniones y experiencias de trabajo (Monavvarian y Khamda, 2010).

Plan efectivo de gestión del conocimiento : debe definirse un plan eficaz para la identificación, captura, codificación, organización, clasificación, valoración, selección, almacenamiento, difusión y reutilización del conocimiento . Siendo éste un papel fundamental en el proceso de GC (De Freitas & Yáber, 2017).

Los criterios de éxito son clave para las escuelas, equipos directivos, docentes y estudiantes. Desde una perspectiva más organizacional, Dweck (2006) señala que las escuelas lograrán el éxito cuando sus estudiantes participen en democracias cada vez más diversas y complejas, se envuelvan plenamente en un ambiente dinámico, comuniquen sus ideas a través de una variedad de medios y audiencias, trabajen juntos con otros para resolver problemas complejos, piensen creativamente y lideren su propio aprendizaje y desarrollen disposiciones o modos de pensar, que los empoderen para enfrentar y plantear nuevos

desafíos, tomar iniciativas y perseverar a pesar de las dificultades.

Según Martínez, Mcgrath y Foster (2016) las escuelas alcanzan el éxito cuando buscan desarrollar en sus estudiantes las competencias para resolver problemas y situaciones reales usando lo que han aprendido, esto es, transferir lo aprendido en un mundo real, cambiante y altamente complejo. Fullan y Langworthy (2014) proponen que los criterios de éxito en las escuelas siempre debieran estar expresados en los logros de aprendizaje de los estudiantes, de modo que el éxito pedagógico pueda ser evidenciado a través de lo que han denominado las "6C": creatividad, pensamiento crítico, comunicación, colaboración, carácter y ciudadanía. Ahora bien, desde una perspectiva del aprendizaje, Hattie (2009) identifica cinco componentes que se relacionan con los criterios de éxito en los estudiantes: nivel de desafío, compromiso, confianza, altas expectativas y comprensión conceptual. (Fullan & Langworthy, 2014; Hattie, 2013). (*Liderazgo Escolar: Una Mirada a Los Criterios De éxito Pedagógico De Los Jefes De Unidad Técnica*

Pedagógica (UTP) En Chile. | Calidad En La Educación, 2019).

Discusión

El liderazgo de los profesores y su influencia en el rendimiento educativo es un problema emergente en la literatura educativa actual. Aunque este documento subraya que un mejor liderazgo no solo potencia el rendimiento académico, sino que también fomenta actitudes constructivas en el entorno escolar y mejora la vida profesional del docente, es otra proposición. Esta conclusión se ajusta perfectamente a trabajos previos que también establecen que la calidad de los profesores es fundamental en la efectividad de una escuela. (Aaronson, Barrow & Sander, 2007; Kane & Staiger, 2008).

La crítica más fuerte que surge en el artículo es la importancia de una planificación inclusiva y la comunicación de las necesidades de los estudiantes desde el principio del año escolar. Este es un enfoque vital ya que prepara el escenario para la enseñanza efectiva, ya que permite a los docentes planificar de antemano cómo enseñarán material específico para abordar las necesidades de los alumnos. Este artículo es

congruente con las recomendaciones de Ofsted(2009), que enfatizan que los docentes comprendan necesidades educativas especiales y una perspectiva de causa específica relativa a problemas de desafección escolar.

A pesar de estos hallazgos positivos, los investigadores también han examinado las implicaciones de la falta de apoyo institucional y recursos para los profesores. Sea como fuere, la administración superior tiene un papel fundamental en el desarrollo del marco que favorece la conducta de liderazgo, y la falta de la misma actúa en contra de la efectividad de las prácticas de liderazgo. Por consiguiente, sugiere que, si el liderazgo ejercido por los docentes puede tener un impacto positivo, debe coexistir con las políticas públicas en el ámbito de la educación que también deben respaldar a los educadores para que se fortalezcan profesionalmente y poder implementar estrategias inclusivas.

Por todo lo anterior podemos decir que el liderazgo docente se refiere a la capacidad de los educadores para influir positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitando un entorno propicio para el desarrollo

académico y personal de los estudiantes (Leithwood, 2006). Según Robinson (2007), el liderazgo en la educación va más allá de las habilidades de gestión y se centra en la capacidad de motivar y guiar a los estudiantes y colegas hacia metas comunes.

Fullan (2014) argumenta que el liderazgo educativo eficaz es esencial para transformar las prácticas pedagógicas y mejorar los resultados académicos. En el contexto salvadoreño, esto es particularmente relevante dado el contexto socioeconómico y las desigualdades educativas prevalentes.

El Salvador enfrenta desafíos significativos en su sistema educativo, incluidos problemas de infraestructura, recursos limitados y desigualdades socioeconómicas (Ministerio de Educación de El Salvador, 2022). En este contexto, el liderazgo docente puede desempeñar un papel crucial al promover prácticas pedagógicas efectivas y al incentivar una cultura de mejora continua.

Según Hattie (2009), el impacto del liderazgo en el rendimiento estudiantil es notable. Los líderes

efectivos no solo gestionan recursos y procesos, sino que también crean un ambiente de apoyo y alta expectativa, lo cual es crucial para el éxito educativo en contextos desafiantes como el de El Salvador.

Conclusión

Para que el liderazgo docente sea efectivo, debe centrarse en varias prácticas clave. Leithwood y Jantzi (2005) destacan la importancia de establecer una visión clara y compartida para la escuela, lo que permite al personal docente y a los estudiantes trabajar hacia objetivos comunes. Además, la capacidad de los líderes para desarrollar relaciones positivas y de apoyo con estudiantes y colegas es fundamental para crear un ambiente educativo motivador (Day & Sammons, 2013).

Por tanto, en El Salvador, la implementación de estas prácticas puede ser particularmente beneficiosa. Los líderes educativos que fomentan un entorno colaborativo y de apoyo pueden ayudar a superar las barreras estructurales y socioeconómicas que afectan el sistema educativo (Moss & Brookhart, 2014). El liderazgo docente en El Salvador enfrenta varios desafíos,

incluidos la falta de formación continua y la necesidad de recursos adecuados (González, 2019). Sin embargo, también existen oportunidades para fortalecer el liderazgo en el país. La inversión en desarrollo profesional para los docentes y la creación de redes de apoyo pueden contribuir a mejorar el liderazgo y, por ende, los resultados educativos (Sergiovanni, 2015).

El liderazgo docente es un factor decisivo para garantizar el éxito educativo, aunque su capacidad de mejora dependerá de un entorno de apoyo que contemple los recursos y valores inherentes a una cultura organizacional. La próxima investigación debe investigar cómo las políticas educativas pueden incluir este tipo de liderazgo. Al mismo tiempo, este estudio también puede mostrar las mejores prácticas para que los profesores se conviertan en líderes más eficientes en materia de educación.

Referencias

- Chacón, R., González Huget, C., Camilot, P., & Henríquez, Y. (2023). Sé un líder. Los líderes educativos que se requieren en la industria 4.0 (Escuela de Ciencias de la Comunicación, Dr. José Matías Delgado, Ed.). *Cuadernillo Pedagógico ECC: Matías Plus*, 2(2), 67. <https://www.ujmd.edu.sv/wp-content/uploads/2023/04/Cuadernillo-Pedagogico-2.pdf>
- Day, C., & Sammons, P. (2013). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. McGraw-Hill Education.
- De Freitas, V., & Yáber, G. (2017). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: FACTORES DE ÉXITO. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 13(37), 30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78252811002>
- Díaz Fabian, C. M. (2020). Diseño de Estrategias que Favorezcan el Desarrollo de Liderazgo Distributivo en Centro Educativo de Educación Básica. [Tesis de maestría, Universidad pedagógica de El Salvador Dr. Luis Alonso Aparicio]. Repositorio Digital Institucional <https://sistemas.pedagogica.edu>

- [.sv/repositorio/principal/index.php?id=241](https://www.editorialkairos.com/catalogo/p/inteligencia-emocional)
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos. <https://www.editorialkairos.com/catalogo/p/inteligencia-emocional>
- González, A. (2019). *Desafíos y oportunidades en la formación docente en El Salvador*. Universidad de El Salvador.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
- Hernández de Bermúdez, S. (2019) El Liderazgo Directivo como Factor Positivo de la Inclusión Educativa, en el Municipio de Ahuachapán. [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica de El Salvador Dr. Luis Alonso Aparicio] Repositorio Digital Institucional <https://sistemas.pedagogica.edu.sv/repositorio/principal/index.php?id=232>
- Leithwood, K. (2006). *Teacher leadership* [Paper presentation]. American Educational Research Association Annual Meeting, San Francisco, CA.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996-2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 243-278.
- Liderazgo escolar: Una mirada a los criterios de éxito pedagógico de los Jefes de Unidad Técnica Pedagógica (UTP) en Chile. | Calidad en la Educación*. (2019, Diciembre 27). *Revista Calidad en la Educación (SciELO)*. Retrieved Septiembre 7, 2024, from <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.647>
- Ministerio de Educación de El Salvador. (2022). *Informe anual sobre el estado del sistema educativo en El Salvador*. Gobierno de El Salvador.
- Moss, C., & Brookhart, S. M. (2014). *Formative assessment for teaching and learning: A case study approach*. Routledge.
- Pàmies-Rovira, J., Senent-Sánchez, J. M., & Essomba Gelabert, M. A. (2016, Noviembre 25). El

liderazgo pedagógico y la implicación del profesorado como factores de éxito en centros de entornos desfavorecidos en España. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 22(2), 14. <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.2.7600>

Robinson, V. M. J. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Australian Council for Educational Research.

Sergiovanni, T. J. (2015). *The principalship: A reflective practice perspective*. Pearson.