

The role of pedagogical teacher leadership in optimizing school efficiency

El rol del liderazgo pedagógico docente en la optimización de la eficiencia escolar

Autores:

Correa-Salazar, Janeth Cecivel
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Informática
Maestría en Gestión Educativa
Durán - Ecuador



jccorreas@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0001-0490-9647>

Gómez-Naucin, Rita Esperanza
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Licenciada en Ciencias de la Educación-Mención Educación Básica
Maestría en Gestión Educativa.
Durán - Ecuador



regomezn@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0000-2229-6672>

Torres-Pazmiño, María Gabriela
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Magister en Pedagogía
Tutora académica
Durán - Ecuador



mgtorresp@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0007-1112-6601>

Fechas de recepción: 21-MAY-2025 aceptación: 21-JUN-2025 publicación: 30-JUN-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

Para afrontar los retos educativos del siglo XXI, es necesario replantear los modelos tradicionales de gestión y liderazgo, que resultan obsoletos frente a las demandas contemporáneas. En la Escuela de Educación General Básica 3 de Noviembre, el liderazgo pedagógico de los docentes juega un papel importante en la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la organización institucional, la motivación estudiantil y la gestión de recursos. El objetivo de esta investigación es analizar cómo el liderazgo pedagógico ejercido por los docentes influye en estos aspectos. Se emplea un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, recolectando datos mediante una encuesta en escala Likert dirigida a 20 docentes, con el fin de medir sus percepciones sobre el impacto del liderazgo pedagógico en la eficiencia escolar. Además, se aplican los métodos fenomenológicos y hermenéuticos para interpretar las experiencias de los participantes, permitiendo una comprensión profunda de las dinámicas educativas y proporcionando un análisis detallado de los factores que inciden en la mejora de la calidad educativa en la institución. Los resultados del cuestionario sobre liderazgo pedagógico indican que los docentes perciben un ambiente de trabajo colaborativo moderado, con una alta valoración de las estrategias de liderazgo implementadas. La retroalimentación y las capacitaciones fueron apreciadas positivamente, aunque el acceso a recursos para la formación es limitado. Además, los docentes muestran una alta motivación para asumir roles de liderazgo y consideran que su trabajo influye significativamente en la mejora educativa.

Palabras clave. Liderazgo; supervisión; práctica pedagógica,; desempeño docente



Abstract

To face the educational challenges of the 21st century, it is necessary to reconsider traditional management and leadership models, which have become obsolete in the face of contemporary demands. In the 3 de Noviembre General Basic Education School, the pedagogical leadership of teachers plays an important role in optimizing the teaching-learning processes, institutional organization, student motivation, and resource management. The objective of this research is to analyze how the pedagogical leadership exercised by teachers influences these aspects. A quantitative approach and a descriptive design are employed, collecting data through a Likert scale survey directed to 20 teachers to measure their perceptions of the impact of pedagogical leadership on school efficiency. Additionally, phenomenological and hermeneutic methods are applied to interpret the participants' experiences, allowing for a deep understanding of educational dynamics and providing a detailed analysis of the factors influencing the improvement of educational quality at the institution. The results of the questionnaire on pedagogical leadership indicate that teachers perceive a moderately collaborative work environment, with a high evaluation of the leadership strategies implemented. Feedback and training were positively appreciated, although access to training resources is limited. Moreover, teachers show high motivation to assume leadership roles and consider their work to significantly influence educational improvement.

Keywords: Leadership; supervision; pedagogical practice; teacher performance



Introducción

Las demandas educativas del siglo XXI exigen una revisión crítica y transformación de los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las instituciones educativas, dado que los enfoques convencionales, centrados en la administración jerárquica y operativa, no responden adecuadamente a la creciente complejidad de los contextos educativos contemporáneos. Estos modelos obsoletos limitan la innovación pedagógica, la colaboración docente y el fortalecimiento de la comunidad educativa, aspectos necesarios para la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Contreras, 2016).

En este sentido, el liderazgo pedagógico se presenta como una herramienta esencial para optimizar el desempeño docente y, de acuerdo con Acevedo (2020), está estrechamente vinculado a los proyectos de mejora escolar, ya que proporciona las estrategias necesarias para abordar la crisis educativa actual, que exige soluciones rápidas ante los nuevos desafíos. Además, el liderazgo docente, como componente central de este enfoque, se reconoce como un factor clave en el éxito de las instituciones educativas. Según Cueva et al. (2022), su rol va más allá de la gestión administrativa, pues es capaz de generar y sostener procesos de cambio pedagógico, fomentar la innovación en las prácticas de enseñanza y fortalecer la capacidad de los docentes para desempeñar un papel activo en la toma de decisiones.

En el ámbito internacional, se reconoce que el liderazgo pedagógico es clave para garantizar una educación de calidad. Diversos estudios señalan que, después de la enseñanza en el aula, el liderazgo escolar es el factor con mayor impacto en el aprendizaje estudiantil, pudiendo influir entre un 5% y un 7% en las diferencias de rendimiento académico entre escuelas. Los líderes educativos eficaces destacan por establecer metas claras, fomentar la cooperación y generar un entorno favorable al aprendizaje, contribuyendo de manera notable a la mejora de los resultados académicos (PROFUTURO, 2024).

En América Latina, se ha investigado ampliamente el liderazgo pedagógico, destacando su vínculo con la calidad educativa. Un estudio en Perú evidenció una relación positiva entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes, indicando que un liderazgo sólido puede influir significativamente en los resultados educativos (Casas, 2019). Además, se ha identificado que la formación continua de los docentes desempeña un papel necesario en el

fortalecimiento de su función como líderes dentro del proceso educativo (Ramirez, 2024). Las investigaciones también resaltan la relevancia de integrar a toda la comunidad escolar para lograr los objetivos de aprendizaje establecidos.

En Ecuador, el liderazgo pedagógico es considerado un elemento clave para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Investigaciones recientes sugieren que los directores deben desempeñar un papel activo como líderes pedagógicos, más allá de sus funciones administrativas, para influir positivamente en el desempeño académico de sus instituciones (Condoy et al., 2023). Un estudio sobre estrategias de liderazgo en instituciones educativas ecuatorianas subraya la importancia de crear un ambiente escolar propicio y de contar con una planificación clara y adaptable (Agualsaca et al., 2024). Asimismo, se ha comprobado que las prácticas de liderazgo eficaces contribuyen de manera significativa a mejorar la calidad educativa y el rendimiento estudiantil (Acevedo, 2020).

En un contexto marcado por problemáticas estructurales como la deserción escolar, el bajo rendimiento académico y la insuficiencia de recursos, se torna imprescindible analizar el liderazgo pedagógico desde una perspectiva estratégica. Este enfoque permite identificar su papel como un catalizador en la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, mediante la implementación de prácticas innovadoras, la gestión eficiente de recursos educativos y el fortalecimiento de entornos académicos orientados al logro de metas institucionales.

Ante esta problemática, se plantea la necesidad de comprender el impacto del liderazgo pedagógico ejercido por los docentes en diversos aspectos clave del ámbito educativo. Por lo que, surge la pregunta: ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico ejercido por los docentes en la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la organización institucional, la motivación estudiantil y la gestión de los recursos en la Escuela de Educación General Básica 3 de Noviembre?

El objetivo general de esta investigación es: Analizar cómo el liderazgo pedagógico ejercido por los docentes influye en la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la organización institucional, la motivación estudiantil y la gestión eficiente de los recursos en la Escuela de Educación General Básica 3 de Noviembre.

Para alcanzar este objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos.



1. Evaluar el impacto del liderazgo pedagógico docente en la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro de la Escuela de Educación General Básica 3 de Noviembre.
2. Identificar las estrategias de liderazgo pedagógico que favorecen la colaboración docente y el fortalecimiento de la comunidad educativa.
3. Analizar la influencia del liderazgo pedagógico docente en la motivación estudiantil y su relación con el rendimiento académico en la Escuela de Educación General Básica 3 de Noviembre.
4. Proponer estrategias de liderazgo pedagógico para optimizar la gestión de los recursos disponibles y mejorar la eficiencia escolar en la institución.

Liderazgo pedagógico docente

El liderazgo pedagógico se define como la habilidad de un docente o director para influir y motivar a otros dentro del ámbito educativo, con el fin de optimizar el aprendizaje estudiantil. Este liderazgo conlleva una participación activa en la planificación, implementación y evaluación de las prácticas pedagógicas, promoviendo un entorno que estimule la colaboración y el desarrollo profesional constante (Vásquez et al., 2021). Su finalidad es mejorar la calidad educativa, potenciando el desempeño docente y consolidando comunidades de aprendizaje que impulsen la innovación y el intercambio de estrategias educativas (Ramirez, 2024).

De la misma manera, el liderazgo pedagógico docente es la capacidad de los docentes para influir en los procesos de enseñanza-aprendizaje, motivar a los estudiantes, y promover la innovación educativa. Según (Chávez et al., 2022), el liderazgo pedagógico se centra en el desarrollo intelectual y moral de los profesores y estudiantes, y se manifiesta en la capacidad de los docentes para impactar positivamente en su entorno educativo.

Por otra parte, el liderazgo pedagógico abarca diversas dimensiones que influyen en el proceso educativo. La gestión de condiciones busca crear un ambiente adecuado para el aprendizaje, mientras que la orientación de procesos pedagógicos se centra en preparar y facilitar un aprendizaje efectivo. La participación en la gestión implica involucrar a toda la comunidad educativa en la toma de decisiones, y el desarrollo profesional promueve el crecimiento continuo de los docentes. Finalmente, la identidad del docente resalta la

importancia de reconocer y fortalecer su rol en la educación (Chávez et al., 2022; Vásquez et al., 2021).

Para que el liderazgo pedagógico sea efectivo, es necesario aplicar estrategias. La planificación colaborativa permite que todos los docentes participen en la creación de planes educativos, mientras que la supervisión constructiva establece mecanismos de evaluación y retroalimentación que favorecen el desarrollo profesional (Pinargote et al., 2024). Además, la formación continua ofrece oportunidades de capacitación adaptadas a las necesidades del personal docente. Finalmente, el fomento de comunidades de aprendizaje facilita espacios de intercambio de experiencias y recursos entre los educadores (Condoy et al., 2023).

Optimización de la eficiencia escolar

La optimización de la efectividad escolar es un proceso que tiene como objetivo mejorar los resultados académicos y la gestión operativa en las instituciones educativas. Para Martínez (2019), la eficacia escolar se entiende como un enfoque teórico y práctico que analiza las acciones de la escuela y su impacto, midiendo los resultados obtenidos frente a los esperados. Partiendo de este concepto, la mejora educativa debe centrarse en la práctica, buscando generar cambios innovadores desde el análisis de la escuela y su entorno. Asimismo, la optimización de la eficiencia escolar se refiere a la mejora de los procesos educativos, el rendimiento académico, la motivación estudiantil y la utilización eficiente de los recursos disponibles (Mondragón et al., 2017).

Según Lamiña (2020), una escuela eficaz se distingue por la presencia de metas compartidas, donde todos los miembros de la comunidad educativa se alinean hacia objetivos comunes. El liderazgo colaborativo caracteriza su gestión, promoviendo un ambiente participativo. Además, mantiene un clima positivo, favoreciendo el aprendizaje con altas expectativas, y prioriza una calidad curricular que potencie las estrategias pedagógicas y el aprendizaje organizativo. Finalmente, implementa una evaluación continua que asegura el seguimiento del desempeño estudiantil y el funcionamiento global de la institución.

En Iberoamérica, se propone un modelo para mejorar la eficacia escolar basado en tres fases fundamentales. La primera, validación de factores contextuales, consiste en analizar cómo los elementos del sistema educativo afectan la eficacia. La segunda fase, revisión de investigaciones previas, busca identificar los factores que han demostrado ser efectivos en

contextos educativos similares. Y la tercera fase de opiniones de expertos recoge información de investigadores y directivos, lo que permite ajustar las estrategias y cambios a las necesidades locales, garantizando un enfoque más adecuado a cada contexto educativo (Murillo, 2011).

La optimización de procesos educativos también abarca la mejora de los procesos administrativos mediante el uso de herramientas como el Business Process Management (BPM). Esta metodología permite la automatización de tareas administrativas, lo que reduce el tiempo y esfuerzo requerido, liberando así recursos que pueden ser destinados a la enseñanza. Además, facilita una mejor toma de decisiones al utilizar datos en tiempo real, lo que permite tomar decisiones informadas que impacten positivamente en los resultados educativos (Shanganlall, 2024).

Para implementar una optimización efectiva, las escuelas pueden adoptar diversas estrategias. Un enfoque clave es priorizar el aprendizaje, asignando tiempo suficiente para actividades académicas y minimizando interrupciones durante las clases. Además, la capacitación continua del personal docente es necesaria para mantener a los educadores actualizados en las metodologías pedagógicas más efectivas. Finalmente, fomentar la colaboración con las familias es fundamental, ya que involucrar a los padres en el proceso educativo refuerza el apoyo al aprendizaje y promueve un entorno más cohesivo para los estudiantes (Morales, 2021).

Materiales y métodos

Paradigma de la investigación

La investigación se desarrolla bajo el paradigma interpretativo, lo que permite comprender la realidad educativa desde la perspectiva de los participantes, como docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad escolar. Este enfoque facilita la interpretación de significados y experiencias dentro del contexto educativo, proporcionando una visión más profunda y centrada en las dinámicas humanas que influyen en el liderazgo pedagógico.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptiva, ya que se enfoca en observar, analizar y detallar las características del liderazgo pedagógico docente y su influencia en la eficiencia escolar. Este



enfoque permite recopilar información que describe el fenómeno en su contexto, identificando patrones, relaciones y características relevantes para entender la situación estudiada.

Enfoque de la investigación

El diseño de la investigación adoptó un enfoque cuantitativo. Este enfoque permitió medir de manera sistemática y cuantificable las percepciones de los docentes sobre el impacto del liderazgo pedagógico en la eficiencia escolar (Lino et al., 2024). A través de los datos numéricos obtenidos, se analizó y respaldaron los hallazgos de forma objetiva, garantizando un análisis riguroso y estructurado.

Recolección de datos

Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta en escala Likert dirigida a los docentes, con la finalidad de medir de manera sistemática y cuantificable las percepciones sobre el impacto del liderazgo pedagógico en la eficiencia escolar. Esta herramienta permitió obtener información valiosa sobre las opiniones y percepciones de los docentes en relación con diversos aspectos del liderazgo pedagógico en la institución.

Métodos de análisis

Asimismo, la investigación integra los métodos fenomenológico y hermenéutico. El enfoque fenomenológico se centra en comprender las experiencias vividas por los docentes y su relación con los procesos educativos, explorando cómo interpretan y experimentan las situaciones relacionadas con el liderazgo pedagógico. En complemento, el enfoque hermenéutico proporciona un marco para interpretar esos significados y analizar las dinámicas subyacentes. Juntos, estos métodos aseguran una comprensión profunda y matizada de los fenómenos observados, lo que resulta crucial para explicar las interacciones complejas que influyen en la optimización de la eficiencia escolar dentro del contexto de estudio.

Población y muestra

La población de estudio está constituida por los miembros de la comunidad educativa de la institución, específicamente los docentes y el personal administrativo, quienes desempeñan un rol clave en el liderazgo pedagógico y en los procesos relacionados con la eficiencia escolar.



La muestra seleccionada para esta investigación está conformada por 20 docentes. Esta selección se realizó de forma intencional, considerando su participación directa en las dinámicas educativas y administrativas de la institución, así como su experiencia en el liderazgo pedagógico. La muestra es de tipo no probabilística y por conveniencia, ya que se eligieron a los participantes en función de su accesibilidad y relevancia para los objetivos del estudio.

Resultados

Resultados del cuestionario sobre liderazgo pedagógico

La Tabla 1 presenta los resultados obtenidos a partir de una encuesta sobre liderazgo pedagógico aplicada a los docentes. En ella se detallan las medias y desviaciones estándar (DE) de las respuestas a diversas preguntas, organizadas bajo tres indicadores principales: Gestión Escolar, Desarrollo Profesional e Identidad Docente.

Tabla 1. Resultados de la Encuesta sobre la Percepción del Liderazgo Pedagógico en la Institución Educativa

Indicador	Pregunta	Media	DE
Gestión Escolar	P1. ¿La gestión escolar promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre docentes?	3.95	0.605
	P2. ¿La claridad y efectividad de las estrategias de liderazgo implementadas por la dirección escolar aporta en su labor?	4.4	0.598
	P3. ¿La planificación institucional involucra activamente a los docentes en la toma de decisiones pedagógicas?	3.95	0.605
	P4. ¿En la Institución educativa se facilita la implementación de innovaciones pedagógicas en el aula?	4.4	0.503
Desarrollo Profesional	P5. ¿En la Institución educativa le proporciona oportunidades para el desarrollo profesional continuo?	3.75	0.639
	P6. ¿La retroalimentación recibida por parte de sus líderes educativos aportan en la mejora de su práctica educativa?	4.45	0.51
	P7. ¿Las capacitaciones recibidas en la institución impactan en la mejora de sus prácticas pedagógicas?	4.45	0.51
	P8. ¿Cómo califica el acceso a recursos y materiales de apoyo para su formación y actualización docente?	3.35	0.489
Identidad Docente	P9. ¿Se siente motivado para asumir un rol de liderazgo en su práctica docente?	4.65	0.489



P10. ¿Considera que su labor docente influye en la transformación y mejora del proceso educativo?	4.8	0.41
P11. ¿Percibe que la institución educativa valora su rol como docente y líder pedagógico?	4.35	0.489
P12. ¿Siente que el liderazgo pedagógico promovido en la institución fortalece su identidad y compromiso profesional?	4.5	0.513

Fuente. Elaboración propia.

Gestión Escolar

Los resultados del indicador de Gestión Escolar muestran una valoración positiva por parte de los docentes. La pregunta sobre si la gestión escolar promueve un ambiente de trabajo colaborativo entre docentes (P1) obtuvo una media de 3.95, con una desviación estándar de 0.605, indicando que, en general, los docentes consideran que existe un ambiente colaborativo moderado. En cuanto a la claridad y efectividad de las estrategias de liderazgo implementadas por la dirección escolar (P2), la media fue de 4.4 (DE = 0.598), reflejando una valoración alta de la efectividad del liderazgo.

La planificación institucional y su implicación en la toma de decisiones pedagógicas (P3) también obtuvo una media de 3.95 (DE = 0.605), lo que sugiere que los docentes consideran que su participación en la toma de decisiones es moderada. Finalmente, en la pregunta sobre la implementación de innovaciones pedagógicas en el aula (P4), la media fue de 4.4 (DE = 0.503), lo que indica que los docentes perciben una implementación efectiva de innovaciones pedagógicas en la institución.

Según Riascos-Hinestroza & Becerril-Arostegui (2021), un liderazgo pedagógico efectivo debe promover la participación activa de los docentes, lo que permite una mayor cohesión en los procesos educativos. Además, García & Vélez Jiménez (2024) afirman que el liderazgo escolar debe fortalecer la participación de los docentes en la toma de decisiones para mejorar los resultados educativos.

Desarrollo Profesional

En cuanto al indicador de Desarrollo Profesional, las respuestas reflejan una evaluación en su mayoría positiva. La oportunidad para el desarrollo profesional continuo (P5) obtuvo una media de 3.75 (DE = 0.639), lo que sugiere que, aunque se perciben algunas oportunidades de desarrollo, podría haber áreas de mejora. La retroalimentación recibida por parte de los

líderes educativos (P6) tuvo una media de 4.45 (DE = 0.51), indicando que los docentes valoran positivamente la retroalimentación recibida.

Las capacitaciones ofrecidas por la institución también fueron altamente valoradas, con una media de 4.45 (DE = 0.51) en la pregunta sobre su impacto en la mejora de las prácticas pedagógicas (P7). Finalmente, el acceso a recursos y materiales de apoyo para la formación y actualización docente (P8) fue calificado con una media de 3.35 (DE = 0.489), lo que sugiere que los docentes perciben que el acceso a estos recursos es limitado o insuficiente.

Esto coincide con lo señalado Aravena Kenigs et al. (2023), quien destaca la importancia de ofrecer recursos y materiales adecuados para el desarrollo profesional docente, ya que son fundamentales para garantizar la actualización continua. Asimismo, Leiva-Guerrero & Vásquez (2019) subraya que la retroalimentación constante es necesaria para el crecimiento de los docentes, debido a que permite reflexionar sobre sus prácticas y mejorar su desempeño en el aula.

Identidad Docente

Los resultados del indicador de Identidad Docente muestran un fuerte compromiso y motivación por parte de los docentes. En la pregunta sobre la motivación para asumir un rol de liderazgo en la práctica docente (P9), la media fue de 4.65 (DE = 0.489), lo que indica una alta disposición por parte de los docentes a asumir este rol. La influencia de la labor docente en la transformación y mejora del proceso educativo (P10) fue valorada muy positivamente, con una media de 4.8 (DE = 0.41), lo que refleja una percepción de impacto significativo en el proceso educativo.

La pregunta sobre si los docentes perciben que la institución valora su rol como docente y líder pedagógico (P11) obtuvo una media de 4.35 (DE = 0.489), sugiriendo que los docentes sienten cierto reconocimiento en su rol, aunque con algunas áreas de mejora. Finalmente, la percepción de que el liderazgo pedagógico promovido por la institución fortalece su identidad y compromiso profesional (P12) recibió una media de 4.5 (DE = 0.513), lo que indica que los docentes consideran que el liderazgo pedagógico tiene un impacto positivo en su identidad profesional.

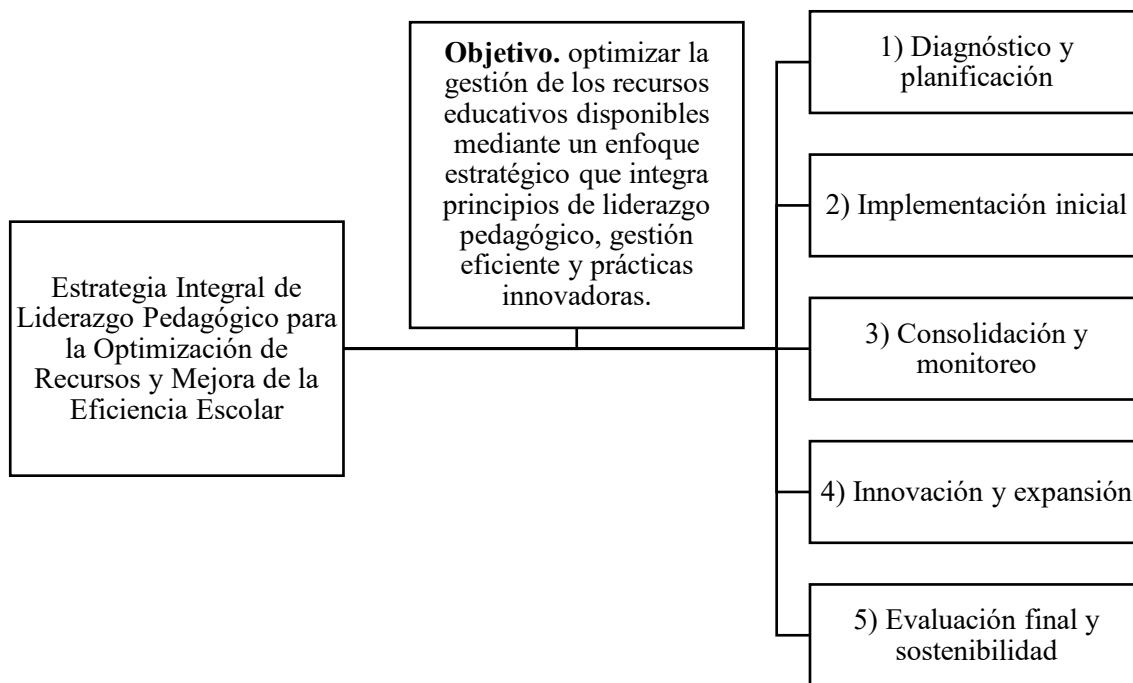
Esta alta motivación está en línea con las conclusiones de Casas (2019), quien argumenta que un liderazgo pedagógico efectivo fomenta un fuerte sentido de identidad profesional, lo que

lleva a un mayor compromiso y desempeño. Además, García & Vélez Jiménez (2024) afirman que cuando los docentes perciben el liderazgo pedagógico como una herramienta que fortalece su identidad, su compromiso profesional se ve incrementado, lo que contribuye al éxito de la institución educativa.

Estrategia sobre liderazgo pedagógico

A continuación, se presenta la Estrategia Integral de Liderazgo Pedagógico para la Optimización de Recursos y Mejora de la Eficiencia Escolar, estructurada en cinco fases, como se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Fases de la estrategia sobre liderazgo pedagógico



Fuente. Elaboración propia.

Fase 1: Diagnóstico y Planificación

Objetivo de la Fase:

Establecer una base sólida para la optimización de los recursos y la mejora de la eficiencia escolar mediante un análisis exhaustivo de los recursos materiales, tecnológicos y humanos disponibles en la institución.

Actividad 1: Evaluación de los Recursos Materiales y Tecnológicos

La estrategia para realizar el diagnóstico de los recursos materiales y tecnológicos disponibles en la institución se desarrollará en un proceso integral que permitirá obtener una visión clara sobre su estado y nivel de utilización. En primer lugar, se llevará a cabo un inventario físico de los recursos materiales y tecnológicos. Este proceso implicará un análisis detallado de todos los recursos disponibles, como libros, mobiliario, equipos de laboratorio y dispositivos tecnológicos, con el fin de conocer su cantidad, distribución y estado de conservación.

Simultáneamente, se realizará una encuesta a los docentes para conocer cómo están utilizando los recursos tecnológicos en sus clases y qué herramientas didácticas emplean. Las respuestas obtenidas permitirán identificar el grado de aprovechamiento de los equipos disponibles y las posibles necesidades que los docentes puedan tener para mejorar su labor educativa mediante el uso de tecnología.

Además, se llevará a cabo una inspección directa de las instalaciones tecnológicas, en la que se evaluarán equipos como computadoras, proyectores e internet, verificando su funcionalidad y estado. Esta inspección permitirá conocer si los recursos tecnológicos están en óptimas condiciones y si están siendo utilizados de manera eficiente en los procesos académicos.

Con la información recopilada de estos tres procesos, se podrá elaborar un diagnóstico exhaustivo que refleje tanto las fortalezas como las debilidades de los recursos disponibles en la institución. Este diagnóstico servirá como base para tomar decisiones informadas sobre cómo mejorar y optimizar el uso de los recursos materiales y tecnológicos, en beneficio de la calidad educativa.

Actividad 2: Diagnóstico de Infraestructura Escolar

La actividad de diagnóstico de infraestructura escolar se llevará a cabo con el objetivo de evaluar el estado de las instalaciones de la institución, tales como aulas, espacios comunes y áreas deportivas, para identificar las áreas que requieren mejoras. Este proceso se desarrollará a través de una inspección física detallada de las instalaciones, en la que se examinará cada uno de los espacios escolares, con especial atención a las condiciones de las aulas, los baños, las áreas deportivas y otros espacios comunes. Durante esta inspección se identificarán

posibles deficiencias o necesidades de reparación, lo que permitirá tener un panorama claro de las condiciones actuales de la infraestructura.

Paralelamente, se realizarán entrevistas con el personal de mantenimiento y administración, quienes podrán proporcionar información valiosa sobre el estado general de las instalaciones y las tareas de mantenimiento realizadas recientemente. Esto ayudará a comprender mejor los desafíos y las limitaciones existentes en cuanto a la infraestructura, así como a identificar posibles áreas de mejora que puedan haberse pasado por alto.

Además, se llevará a cabo una encuesta dirigida tanto a estudiantes como a docentes para recopilar sus opiniones sobre la comodidad y las condiciones de las instalaciones. A través de estas encuestas, se podrá conocer de manera directa cómo perciben los usuarios los espacios educativos, y se obtendrá información sobre aspectos como la funcionalidad, accesibilidad y confort de las instalaciones.

Con la información obtenida de la inspección, las entrevistas y las encuestas, se generará un informe detallado que contendrá un análisis de la infraestructura escolar, señalando las prioridades de intervención. Este informe servirá como base para planificar las acciones necesarias para mejorar las condiciones de los espacios, optimizando así el entorno escolar y contribuyendo a una mejor experiencia educativa.

Actividad 3: Evaluación de los Recursos Humanos y Capacitación

La actividad de evaluación de los recursos humanos se enfocará en analizar la distribución y eficiencia del personal docente y administrativo, con el fin de detectar áreas de mejora en cuanto a su formación y desempeño. Para ello, se empleará una metodología basada en encuestas, que se distribuirán tanto a los docentes como al personal administrativo. Estas encuestas permitirán evaluar aspectos clave como la carga laboral, la satisfacción laboral y las necesidades de formación de los empleados. A través de las respuestas obtenidas, se podrá identificar posibles desajustes en la carga de trabajo o áreas en las que el personal considere que requieren más apoyo o capacitación.

Simultáneamente, se revisarán los planes de capacitación previos que la institución haya implementado, así como las evaluaciones de desempeño del personal. Este análisis permitirá tener una visión más profunda sobre las acciones de formación que se han llevado a cabo en el pasado, los resultados obtenidos y si estas acciones han logrado mejorar la eficiencia del

personal en sus respectivas funciones. Además, se podrán detectar posibles brechas en la capacitación que no han sido cubiertas o áreas en las que los planes de formación no han tenido el impacto esperado.

Como parte de las actividades a desarrollar, se llevará a cabo un análisis detallado de la formación académica y profesional del personal, identificando las áreas clave en las que existen brechas de conocimiento o habilidades. A partir de esta información, se elaborará un plan de capacitación que contemple las necesidades más urgentes, enfocándose en mejorar las competencias del personal docente y administrativo para optimizar su rendimiento y eficiencia en el trabajo. Este plan servirá como una herramienta estratégica para fomentar el desarrollo continuo del personal y contribuir al fortalecimiento de la institución.

Fase 2: Implementación Inicial

Objetivo de la Fase:

Poner en marcha las primeras acciones para mejorar la gestión y uso de los recursos disponibles, implementando programas de formación continua y fomentando el trabajo colaborativo entre docentes.

Actividad 1: Talleres de Capacitación sobre el Uso de Tecnología Educativa

La actividad de talleres de capacitación sobre el uso de tecnología educativa tiene como objetivo formar a los docentes en el uso eficiente de las tecnologías disponibles, con el fin de optimizar su integración en las prácticas pedagógicas. Para lograr este objetivo, se llevará a cabo una formación tanto presencial como virtual, adaptada a las necesidades de los docentes. Los talleres incluirán materiales prácticos y ejemplos de uso real, que permitirán a los docentes entender cómo aplicar la tecnología en su día a día educativo.

Para garantizar que el contenido se ajuste a las necesidades específicas del grupo, se realizará una evaluación de los conocimientos previos de los docentes a través de encuestas. Esta evaluación permitirá adaptar los temas de los talleres y enfocar la formación en las áreas en las que se identifiquen mayores brechas de conocimiento o experiencia. Además, se utilizarán metodologías activas, como el aprendizaje basado en proyectos y la resolución de problemas, para involucrar a los docentes de manera práctica y dinámica en el proceso de aprendizaje.

Dentro de las actividades a desarrollar, se organizarán talleres específicos sobre el uso de plataformas educativas como Moodle, Google Classroom y otras herramientas digitales

disponibles. En estos talleres, los docentes aprenderán a manejar estas plataformas de manera efectiva y cómo utilizar los recursos digitales para mejorar su enseñanza. También se incluirán prácticas sobre la creación de contenidos digitales interactivos, permitiendo que los docentes experimenten con diferentes tipos de recursos multimedia y los integren en sus clases para hacerlas más atractivas y dinámicas.

Al finalizar los talleres, se llevará a cabo una evaluación del impacto de la capacitación mediante encuestas de satisfacción, en las que se recogerá la percepción de los docentes sobre la utilidad de los talleres. Además, se realizará un seguimiento posterior para evaluar el uso real de las tecnologías en las prácticas pedagógicas de los docentes, con el fin de medir la efectividad de la formación y detectar áreas que puedan necesitar refuerzo o más capacitación en el futuro.

Actividad 2: Creación de Comunidades de Práctica para el Trabajo Colaborativo entre Docentes

La actividad de creación de comunidades de práctica tiene como objetivo principal fomentar la colaboración entre los docentes para el intercambio de estrategias pedagógicas, recursos y buenas prácticas, con el fin de mejorar la planificación y el uso eficiente de los recursos en el aula. Esta actividad se desarrollará a través de grupos de trabajo organizados según áreas de conocimiento o intereses comunes, lo que permitirá a los docentes compartir experiencias relevantes y enriquecer sus enfoques pedagógicos.

Para lograrlo, se organizarán encuentros regulares, ya sean mensuales o bimensuales, en los que los docentes podrán reunirse para compartir materiales pedagógicos, discutir nuevas estrategias de enseñanza y evaluar el uso de recursos educativos. Estos encuentros serán espacios de colaboración y reflexión conjunta, donde se podrán identificar soluciones a los desafíos comunes y se incentivará el aprendizaje mutuo entre los participantes.

Además, se documentarán todos los recursos compartidos durante los encuentros, y estos se subirán a una plataforma accesible a todos los miembros de la comunidad. De esta manera, los docentes podrán acceder fácilmente a los materiales compartidos, que servirán como referencia y apoyo en su práctica docente diaria.

Dentro de las actividades a desarrollar, se creará un sistema de seguimiento y evaluación para medir el impacto de este trabajo colaborativo en la mejora del uso de los recursos y en la

calidad de la enseñanza. Esto permitirá identificar las áreas en las que los docentes están logrando avances significativos, así como aquellas que requieren más atención o acompañamiento. A través de esta actividad, se fortalecerá la colaboración entre docentes, se optimizará el uso de los recursos disponibles y se mejorará la calidad educativa en la institución.

Fase 3: Consolidación y Monitoreo

Objetivo de la Fase:

Consolidar las mejoras realizadas y monitorear el impacto de las estrategias implementadas, asegurando la sostenibilidad de las acciones a largo plazo mediante retroalimentación continua y ajustes en la distribución de recursos.

Actividad 1: Reuniones Periódicas de Seguimiento con Docentes y Líderes Educativos

La actividad de reuniones periódicas de seguimiento con docentes y líderes educativos tiene como objetivo establecer un sistema de retroalimentación constante para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y hacer ajustes en tiempo real, garantizando así la mejora continua en los procesos educativos. Este seguimiento se llevará a cabo a través de reuniones mensuales, en las cuales docentes y líderes educativos se reunirán para revisar el progreso en el uso de los recursos, compartir experiencias y evaluar el impacto de las estrategias puestas en marcha.

Durante estas reuniones, se emplearán encuestas de satisfacción para medir cómo los docentes perciben las estrategias y su efectividad en el aula. Además, se recopilarán datos cualitativos y cuantitativos que permitirán identificar áreas de mejora y ajustar las acciones de manera oportuna. Estas encuestas y datos servirán como base para la toma de decisiones informadas y para adaptar las estrategias a las necesidades reales de los docentes y estudiantes.

Una de las actividades clave será programar las reuniones mensuales entre los docentes y los líderes educativos, donde se discutirán tanto los avances como las dificultades encontradas en la implementación de las estrategias. En estas reuniones, se buscará identificar posibles barreras o problemas en el uso de los recursos, y se propondrán soluciones inmediatas para superar los obstáculos.

Además, se creará una plataforma digital donde los docentes podrán enviar sus observaciones, sugerencias y comentarios entre las reuniones, lo que facilitará una comunicación continua y fluida. Esta plataforma permitirá a los docentes compartir sus experiencias y proponer ideas de mejora sin tener que esperar a la próxima reunión, garantizando que las inquietudes sean atendidas de manera rápida y eficiente. De esta manera, las reuniones periódicas de seguimiento fomentarán una cultura de mejora continua, en la que las estrategias pedagógicas sean evaluadas constantemente y ajustadas para maximizar su efectividad.

Actividad 2: Ajuste de la Distribución de Recursos según la Retroalimentación Recibida

La actividad de ajuste de la distribución de recursos se desarrollará con el objetivo de optimizar la asignación y uso de los recursos disponibles, asegurando que las áreas que requieren mayor atención reciban el soporte necesario. Este proceso se llevará a cabo mediante un análisis detallado de la retroalimentación recibida tanto de los docentes como de otras partes interesadas, lo que permitirá identificar las necesidades emergentes y ajustar la distribución de los recursos de manera eficiente.

El análisis de la retroalimentación será fundamental para entender las áreas que necesitan más atención, ya sea en términos de recursos materiales, tecnológicos o humanos. A partir de esta información, se llevará a cabo una revisión de cómo se están utilizando actualmente los recursos y se redirigirán estos de acuerdo con las prioridades emergentes. Por ejemplo, si un área tiene una mayor carga de trabajo o si ciertas tecnologías resultan obsoletas y necesitan actualización, se priorizarán estos ajustes para asegurar una distribución más efectiva y acorde con las necesidades del momento.

Además, se emplearán herramientas de gestión para asegurar que la redistribución de los recursos sea eficiente y que los cambios se realicen de manera ordenada y planificada. Estas herramientas permitirán monitorizar en tiempo real la asignación de recursos y garantizar que se realicen de forma transparente y justa.

Una vez realizados los ajustes, se elaborará un informe detallado que documentará las modificaciones efectuadas en la distribución de los recursos. Este informe será comunicado a toda la comunidad educativa para asegurar que todos los miembros estén informados sobre los cambios y puedan adaptarse a las nuevas disposiciones. Este proceso de ajuste constante

contribuirá a un mejor aprovechamiento de los recursos y a una mejora continua en el entorno educativo.

Actividad 3: Formación de Comités de Planificación para la Toma de Decisiones sobre Recursos

La actividad de formación de comités de planificación tiene como objetivo involucrar a los docentes en la toma de decisiones sobre la asignación de recursos, lo que permitirá una distribución más equitativa y acorde a las necesidades reales de cada área. Este enfoque participativo no solo garantiza que las decisiones sean más representativas, sino que también promueve una mayor transparencia y sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa.

Para implementar esta estrategia, se formarán comités de planificación compuestos por docentes y líderes educativos, con el propósito de discutir y tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos. Estos comités estarán integrados por representantes de diversas áreas académicas y administrativas, asegurando que cada perspectiva esté considerada a la hora de decidir dónde y cómo se deben distribuir los recursos disponibles.

Las reuniones de los comités se llevarán a cabo de manera periódica, con el fin de revisar las prioridades de cada área y tomar decisiones sobre la asignación de recursos. En estos encuentros, se discutirán las necesidades emergentes de cada área, las cuales se basarán en los informes de seguimiento y la retroalimentación recibida. A partir de estas discusiones, se priorizarán las intervenciones y se tomarán decisiones que respondan de manera eficaz a las demandas del momento.

Una vez que se tomen las decisiones, se realizará un seguimiento continuo para evaluar el impacto de las acciones implementadas. Este seguimiento permitirá verificar si la distribución de los recursos ha tenido el efecto deseado y si los ajustes realizados han contribuido a mejorar el rendimiento y las condiciones de cada área. En caso de ser necesario, se ajustarán los recursos de acuerdo con los resultados obtenidos, asegurando así una mejora constante en la gestión de los recursos y en el desempeño general de la institución.

Fase 4: Innovación y Expansión

Objetivo de la Fase:



Promover la innovación en el uso de los recursos y expandir las oportunidades de desarrollo profesional mediante la integración de nuevas tecnologías educativas y el fortalecimiento de la cultura de innovación pedagógica.

Actividad 1: Desarrollo de Alianzas con Proveedores de Tecnología Educativa

La actividad de desarrollo de alianzas con proveedores de tecnología educativa tiene como objetivo integrar herramientas tecnológicas avanzadas que faciliten el acceso a recursos y materiales educativos, mejorando tanto la enseñanza como el aprendizaje. Este proceso se desarrollará en varias etapas clave, comenzando con la identificación y contacto con proveedores de tecnologías educativas innovadoras, que ofrezcan soluciones acordes con las necesidades actuales de la institución.

En primer lugar, se llevará a cabo una investigación exhaustiva para identificar proveedores que ofrezcan plataformas de aprendizaje, herramientas de colaboración, recursos digitales y otras tecnologías educativas que puedan complementar y enriquecer el entorno educativo. Una vez identificados estos proveedores, se establecerán relaciones de colaboración con ellos para adquirir las herramientas que mejor se ajusten a los requerimientos de la institución, teniendo en cuenta tanto las características del alumnado como las capacidades del personal docente.

Para garantizar el uso efectivo de las nuevas tecnologías adquiridas, se organizará un seminario de capacitación dirigido al personal docente. Este seminario proporcionará formación continua sobre cómo integrar y utilizar las herramientas digitales en el aula de manera efectiva, asegurando que los docentes se familiaricen con las funcionalidades y el potencial de cada recurso, y que puedan aplicarlos en su práctica pedagógica diaria.

Finalmente, se evaluará el impacto de las tecnologías implementadas mediante encuestas y observaciones directas. Las encuestas permitirán recoger la percepción de los docentes y estudiantes sobre la efectividad de las herramientas adquiridas, mientras que las observaciones ayudarán a medir el uso práctico de estas tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los resultados de estas evaluaciones proporcionarán información valiosa para ajustar y mejorar la integración tecnológica en la institución, asegurando que los recursos sean utilizados de manera óptima para maximizar los beneficios educativos.

Actividad 2: Creación de Espacios de Innovación Pedagógica



La actividad de creación de espacios de innovación pedagógica tiene como objetivo fomentar la experimentación y la adopción de nuevas metodologías educativas que impulsen la calidad de la enseñanza. Para ello, se establecerán espacios dentro de la institución donde los docentes puedan explorar y probar diversas estrategias pedagógicas alternativas. Estos espacios permitirán a los docentes tener libertad para experimentar con metodologías innovadoras y adaptar sus enfoques a las necesidades de sus estudiantes.

El primer paso será la creación de un "laboratorio de ideas" dentro de la institución, un espacio destinado a la experimentación pedagógica. En este laboratorio, los docentes podrán probar nuevas metodologías como el aprendizaje basado en proyectos, el flipped classroom (aula invertida), o cualquier otra estrategia innovadora que fomente la participación activa de los estudiantes y promueva un aprendizaje más dinámico y personalizado. Este espacio será un punto de encuentro para la creatividad pedagógica y el intercambio de ideas entre los docentes.

Además, se organizarán talleres de creatividad pedagógica, donde los docentes podrán experimentar con recursos alternativos como juegos educativos, herramientas multimedia, o incluso tecnologías como la realidad aumentada. Estos talleres estarán diseñados para que los docentes adquieran nuevas habilidades y herramientas que puedan integrar en sus clases, promoviendo así un enfoque más interactivo y atractivo para los estudiantes.

Para garantizar que las nuevas estrategias sean efectivas, se realizarán sesiones de retroalimentación periódicas en las que los docentes podrán compartir sus experiencias, discutir los resultados obtenidos y ajustar las metodologías según sea necesario. Este proceso de evaluación y ajuste permitirá realizar mejoras continuas en las prácticas pedagógicas, asegurando que las innovaciones implementadas realmente contribuyan a mejorar el aprendizaje y la enseñanza en la institución.

Fase 5: Evaluación Final y Sostenibilidad

Objetivo de la Fase:

Evaluar los resultados obtenidos de las estrategias implementadas y asegurar la sostenibilidad de las acciones a largo plazo para garantizar que las mejoras continúen beneficiando a la institución de manera eficiente.

Actividad 1: Evaluación Integral del Impacto de las Estrategias Implementadas



La actividad de evaluación integral del impacto de las estrategias implementadas tiene como objetivo medir la efectividad de las acciones tomadas para optimizar los recursos y mejorar la eficiencia escolar. Este proceso de evaluación proporcionará información clave sobre el éxito de las estrategias y permitirá identificar áreas que necesiten ajustes para seguir mejorando.

Para llevar a cabo esta evaluación, se aplicarán encuestas a docentes, personal administrativo y estudiantes, con el fin de medir su nivel de satisfacción con las nuevas estrategias implementadas y evaluar el impacto en la optimización de los recursos. Las encuestas estarán diseñadas para recopilar tanto datos cuantitativos como cualitativos, lo que permitirá obtener una visión completa del efecto de las estrategias en la comunidad educativa.

Además de las encuestas, se realizarán entrevistas individuales o grupales con los líderes educativos para obtener una evaluación más profunda y cualitativa del impacto de las estrategias. Estas entrevistas permitirán explorar las percepciones de los principales stakeholders sobre los cambios realizados, sus opiniones sobre la efectividad de las nuevas metodologías y el uso de los recursos, así como las sugerencias para posibles mejoras.

Una vez recopilados los datos de las encuestas y entrevistas, se llevará a cabo un análisis exhaustivo para identificar tanto las áreas de éxito como las áreas que requieren ajustes o mejoras adicionales. Este análisis proporcionará información valiosa para ajustar las estrategias implementadas y garantizar que los recursos se utilicen de la manera más eficiente posible. La evaluación integral permitirá asegurar que los cambios realizados tengan un impacto positivo en la calidad educativa y en el funcionamiento general de la institución.

Actividad 2: Desarrollo de un Plan de Gestión de Recursos para Asegurar la Sostenibilidad

La actividad de desarrollo de un plan de gestión de recursos para asegurar la sostenibilidad tiene como objetivo garantizar que las mejoras implementadas en la institución se mantengan y evolucionen de manera efectiva a largo plazo. Este plan se centrará en la actualización continua de los recursos disponibles y en la formación periódica del personal docente, asegurando que la calidad educativa se mantenga alta y que los recursos se utilicen de manera eficiente.

Para lograrlo, se creará un plan de gestión de recursos a largo plazo que detalle cómo se realizarán las actualizaciones periódicas de los materiales y tecnologías educativas. Este plan

incluirá un cronograma para la renovación de equipos y recursos digitales, y establecerá la frecuencia con la que se debe realizar la formación continua del personal docente. De esta manera, se asegurará que los docentes estén siempre actualizados con las últimas herramientas y metodologías, lo que les permitirá ofrecer una enseñanza de calidad y adaptada a las necesidades del siglo XXI.

Asimismo, se implementará un sistema de monitoreo continuo para evaluar anualmente la efectividad de los recursos disponibles y la implementación de las estrategias. Este sistema permitirá realizar un seguimiento detallado de cómo se están utilizando los recursos, qué impacto tienen en la enseñanza y qué ajustes pueden ser necesarios para optimizar su rendimiento. El monitoreo también permitirá detectar áreas en las que los recursos pueden estar quedando obsoletos o no se estén utilizando de manera eficiente.

Finalmente, se asignarán los recursos financieros y humanos necesarios para asegurar que el plan de sostenibilidad se implemente de manera efectiva. Esto incluirá la asignación de un presupuesto adecuado para la renovación y actualización de los recursos, así como la asignación de personal que se encargue de coordinar y supervisar el plan. De esta manera, el plan de gestión de recursos garantizará que la institución pueda continuar mejorando y adaptándose a las nuevas demandas educativas a lo largo del tiempo.

Valoración de expertos

A continuación, se presenta la valoración de tres expertos sobre las fases de la Estrategia de Liderazgo Pedagógico. Cada experto ha evaluado aspectos clave de la estrategia, incluyendo la claridad en los objetivos, la completitud del diagnóstico, la capacitación docente, el fomento de la colaboración y la sostenibilidad. Las valoraciones están basadas en su experiencia en gestión educativa, tecnología educativa y liderazgo pedagógico, proporcionando una visión integral y detallada para optimizar los procesos de implementación y mejora educativa. La tabla resume sus puntos de vista y recomendaciones para cada fase de la estrategia.

Tabla 2. *Valoración de Expertos sobre las Fases de la Estrategia de Liderazgo Pedagógico*

Aspecto a Evaluar	Experto 1. Gestión Educativa	Experto 2. Tecnología Educativa	Experto 3. Liderazgo Pedagógico
Claridad en los Objetivos de la Fase de Diagnóstico	Alta claridad en los objetivos de diagnóstico. El análisis es detallado y enfocado.	Los objetivos de diagnóstico son claros y bien definidos en cuanto a los recursos tecnológicos.	Los objetivos de diagnóstico son claros, pero la estrategia debe enfocarse



				más en la percepción de los docentes.
Complejidad del Diagnóstico Recursos	de	El diagnóstico es completo, pero se debe profundizar más en la percepción de los estudiantes.	El diagnóstico cubre bien los recursos tecnológicos, pero debe contemplar más sobre la infraestructura de red.	El diagnóstico es exhaustivo, pero debe involucrar más a los actores internos en la evaluación de recursos humanos.
Identificación de Necesidades Áreas Críticas	y	La identificación de necesidades es robusta, aunque se podría involucrar más a los estudiantes.	Se identifican bien las necesidades tecnológicas, pero se debe ajustar más a las necesidades de los estudiantes.	La identificación de áreas críticas es acertada, pero se debe escuchar más a los estudiantes y directivos.
Estrategia de Capacitación Docente	de	La estrategia de capacitación es sólida, pero necesita más dinámicas interactivas.	La capacitación docente está bien planteada, pero podría ser más práctica y adaptada al ritmo de los docentes.	La capacitación es buena, pero debe ser más enfocada a las necesidades específicas de los docentes.
Fomento de Colaboración Docente	la	Fomenta bien la colaboración, pero debe haber más involucramiento de los directivos.	El fomento de la colaboración es excelente, con énfasis en el intercambio de recursos digitales.	Se promueve bien la colaboración entre docentes, pero se debe incluir más actividades conjuntas de planificación.
Monitoreo Evaluación Continua	y	El monitoreo es adecuado, pero sería mejor con indicadores más específicos.	El monitoreo es eficiente, pero sería ideal tener herramientas más automatizadas para el seguimiento.	El monitoreo es efectivo, pero debe incluir más herramientas de seguimiento en tiempo real.
Ajustes de Flexibilidad en la Implementación	y	La flexibilidad es buena, pero podría estar mejor definida en la fase de innovación.	Los ajustes en la implementación son buenos, pero podrían incluir un plan piloto para las nuevas tecnologías.	Los ajustes durante la implementación son adecuados, pero la fase de consolidación debe estar más definida.
Innovación Pedagógica		La innovación está bien planificada, pero necesita más recursos tecnológicos.	La fase de innovación tiene un enfoque adecuado, pero necesita más experimentación con nuevas herramientas digitales.	La innovación pedagógica se maneja bien, pero necesita más participación activa de los docentes en la creación de nuevas estrategias.
Desarrollo de Alianzas Estratégicas	de	Las alianzas son clave, pero debe haber un análisis de costo-beneficio más claro.	El desarrollo de alianzas es clave para el éxito tecnológico, pero se requiere más investigación sobre proveedores.	El desarrollo de alianzas es importante, pero las instituciones deben participar más activamente en la toma de decisiones.
Planificación para la Sostenibilidad		El plan de sostenibilidad debe incorporar una visión más clara de recursos financieros.	La sostenibilidad está bien planteada, pero debe incluir una estrategia de financiamiento estable.	El plan de sostenibilidad está bien planteado, pero se debe asegurar una mayor inversión en recursos humanos.

Fuente. Elaboración propia.

El experto en gestión educativa resalta que los objetivos de diagnóstico son claros y detallados, pero destaca la necesidad de profundizar en la percepción de los estudiantes y

otros actores internos, especialmente al identificar las áreas críticas que requieren atención. Señala que, aunque la estrategia de capacitación es sólida, debería incorporar dinámicas más interactivas y prácticas, y recomienda que el monitoreo sea más específico a través de indicadores claros que permitan evaluar con mayor precisión el impacto de las acciones. En cuanto a la sostenibilidad, considera que el plan debe integrar una visión más clara sobre los recursos financieros necesarios para mantener las mejoras a largo plazo.

Desde la perspectiva de la tecnología educativa, el experto subraya que, si bien los objetivos de diagnóstico están bien definidos en relación con los recursos tecnológicos, se debería considerar más a fondo la infraestructura de red y cómo impacta en el uso de esas tecnologías. La capacitación docente es vista como adecuada, pero el experto opina que debe adaptarse mejor a los diferentes niveles de los docentes y sus necesidades tecnológicas específicas. En cuanto a la fase de innovación pedagógica, el experto considera que, aunque el enfoque es apropiado, es necesario explorar nuevas herramientas digitales que ayuden a mejorar la enseñanza. También pone énfasis en la importancia de realizar un análisis de costo-beneficio al desarrollar alianzas con proveedores de tecnología educativa, asegurando que se elijan las opciones más adecuadas y rentables para la institución.

Por último, el experto en liderazgo pedagógico menciona que, aunque los objetivos de diagnóstico son claros, sería beneficioso incluir una mayor atención a las percepciones de los docentes, quienes desempeñan un papel clave en la implementación de la estrategia. En cuanto a la identificación de áreas críticas, si bien es acertada, sugiere escuchar más a estudiantes y directivos para obtener una visión más completa de las necesidades de la comunidad educativa. Aunque la capacitación docente está bien encaminada, destaca que debe estar más centrada en las necesidades específicas de los docentes, proporcionando herramientas y recursos que se ajusten mejor a su realidad. Además, considera que el monitoreo debe incluir más herramientas de seguimiento en tiempo real para poder ajustar las estrategias de manera más efectiva y que el plan de sostenibilidad debe contemplar una mayor inversión en recursos humanos para garantizar que las mejoras perduren.

Conclusiones

De acuerdo a los objetivos establecidos, se concluye que el liderazgo pedagógico docente tiene un impacto positivo en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que su aplicación favorece la mejora de las metodologías pedagógicas, la comunicación en el aula y el ambiente educativo en general. Asimismo, se destaca la necesidad de mejorar la participación de los estudiantes en el diagnóstico de las necesidades educativas, lo cual es fundamental para una evaluación más integral de los recursos y procesos. La estrategia de capacitación docente, aunque sólida, debe incorporar metodologías interactivas que fortalezcan el aprendizaje práctico y la colaboración entre los docentes.

En relación con las estrategias de liderazgo pedagógico que favorecen la colaboración docente, se concluye que la creación de espacios de intercambio y reflexión profesional es clave para fortalecer el trabajo en equipo. Estas estrategias no solo favorecen la integración de los docentes, sino que también refuerzan el sentido de pertenencia a la comunidad educativa. Sin embargo, se debe mejorar el involucramiento de los directivos en estos procesos colaborativos, para asegurar una mayor cohesión y participación en la toma de decisiones que afecten a toda la comunidad escolar.

En cuanto a la influencia del liderazgo pedagógico en la motivación estudiantil, se concluye que un liderazgo que promueve un ambiente inclusivo y participativo aumenta la motivación de los estudiantes hacia el aprendizaje. Este enfoque, a su vez, tiene una relación directa con el rendimiento académico, ya que los estudiantes más motivados tienden a mejorar sus resultados. Finalmente, se propone que la planificación estratégica de los recursos disponibles, tanto materiales como humanos, es fundamental para mejorar la eficiencia escolar, optimizando el uso de los recursos educativos y creando condiciones favorables para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Referencias bibliográficas

Acevedo, A. (2020). Liderazgo pedagógico: Pensar y construir una mejor educación. *Revista Boletín REDIPE* 9, 11, 26-46.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105/1007>

Agualsaca, M., Ayala, M., Sánchez, M., & Castillo, C. (2024). Estrategias de liderazgo



pedagógico y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del primero de bachillerato de la U, E José María Velasco Ibarra del cantón Buena Fe, provincia de Los Ríos. *MQRInvestigar*, 8(3), 173–194.
<https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.3.2024.173-194>

Aravena Kenigs, O. A., Villagra Bravo, C. P., Troncoso Bustos, C., & Mellado Hernández, M. E. (2023). Autoevaluación del liderazgo pedagógico: Una experiencia de aprendizaje y desarrollo profesional en la escuela. *Perspectiva Educacional*, 62(1), 113–139.
<https://doi.org/10.4151/07189729-vol.62-iss.1-art.1396>

Casas, A. (2019). Pedagogical leadership, new perspectives for teacher performance. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51–60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>

Chávez, L., Castro, M., Urquiza, J., & Majo, H. (2022). Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 124–134. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38150>

Condo, M., Guzmán, J., & Chumpik, T. (2023). El Liderazgo Docente en las Unidades Educativas Ecuatorianas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 530–552. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8706

Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231–258.
<https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>

Cueva, G., Ortega, M., & Medina, R. (2022). Un acercamiento al rol del liderazgo docente. *Revista Científica de La UCSA*, 9(3), 72–84.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000300072&lng=en&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2409-87522022000300072&lng=en&nrm=iso&tlng=es

García, L. I., & Vélez Jiménez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté, Revista Digital Del Doctorado En Educación de La Universidad Central de Venezuela*, 10(20), 49–67. <https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3>

Lamiña, K. (2020). *El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/7928>



- Leiva-Guerrero, M. V., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad En La Educación*, 51, 225–251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Lino, V., Carvajal, D., Sornoza, D., Vergara, J., & Intriago, Y. (2024). Jamovi, the technological tool for analyzing and interpreting data in civil engineering projects. *Innovaciones Educativas*, 26(41), 151–165. <https://doi.org/10.22458/ie.v26i41.5145>
- Martínez, L. (2019). *Eficacia escolar para la mejora educativa*. <https://lauramtzedublog.wordpress.com/2019/01/08/1-eficacia-escolar-para-la-mejora-educativa/>
- Mondragón, C., Cardoso, D., & Bobadilla, S. (2017). Hábitos de estudio y rendimiento académico. Caso estudiantes de la licenciatura en Administración de la Unidad Académica Profesional Tejupilco, 2016. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 661–685. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.315>
- Morales, M. (2021). Estrategias administrativas gerenciales dirigidas a optimizar el proceso de supervisión en Educación Básica. *Unvestigación y Postgrado*, 36(2), 163–185. https://www.academia.edu/download/106068321/Articulo_8_Morales.pdf
- Murillo, F. J. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55, 49–83. <https://doi.org/10.35362/rie550525>
- Pinargote, J., Lino, V., & Vera, B. (2024). Python en la enseñanza de las Matemáticas para estudiantes de nivelación en Educación Superior. *MQRInvestigar*, 8(3), 3966–3989. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.3966-3989>
- PROFUTURO. (2024). *El liderazgo escolar y su impacto indiscutible en la calidad de la educación*. <https://profuturo.education/observatorio/tendencias/el-liderazgo-escolar-y-su-impacto-indiscutible-en-la-calidad-de-la-educacion/>
- Ramírez, M. (2024). Liderazgo pedagógico mejora la calidad educativa en docentes desde una institución educativa privada. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 14(28), 1–15. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672024000100618&script=sci_arttext
- Riascos-Hinestroza, L. E., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un

modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243–264.

<https://doi.org/10.5294/edu.2021.24.2.4>

Shanganlall, A. (2024). *Estrategias para optimizar los sistemas de gestión escolar en su institución*. <https://www.classter.com/es/blog/edtech-es/estrategias-para-optimizar-los-sistemas-de-gestion-escolar-en-su-institucion/>

Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(17), 178–194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.