

RESEARCH ARTICLE

Competencias directivas para un liderazgo eficiente en el Nivel Inicial

Diana Patricia Samaniego Torres 1  Gloria Noemí Jumbo Salinas 2 1,2* 

¹ Universidad Nacional de Loja (UNL), Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación; Loja, Ecuador, C.O: 110103.

² Universidad Nacional de Loja (UNL), Unidad de posgrado; Loja, Ecuador, C.O: 110103.

✉ Correspondencia: diana.p.samaniego@unl.edu.ec 📞 + 593 967894182

DOI/URL: <https://doi.org/10.53313/gwj71118>

Resumen: La formación profesional en los estudiantes de la Carrera de Educación Inicial de la UNL, requiere de un análisis minucioso en el desarrollo de las diferentes asignaturas. Es importante revisar algunas temáticas que permitirán fortalecer el perfil profesional de los estudiantes, quienes aspiran a ocupar cargos directivos de las instituciones de Nivel Inicial, se compararán los aportes teóricos de algunos autores expertos en el tema. El objetivo primordial es analizar el perfil de egreso del estudiante de Nivel Inicial en competencias directivas durante su formación profesional, para ello se aplicará una metodología cualitativa, a través de una revisión minuciosa de artículos científicos y bibliografía sobre la temática, cuyos resultados contribuirán a mejorar los componentes de aprendizaje en las diferentes asignaturas, asumiendo la importancia de direccionar las instituciones del Nivel Inicial con conocimientos sólidos que coadyuven a mejorar el perfil del profesional que asume la administración de éstos centros educativos.

Palabras claves: educación; gestión; liderazgo; competencias directivas; formación.

Managerial competencies for efficient leadership at the early childhood level.

Abstract: Professional training in students of the UNL Initial Education Career requires a thorough analysis in the development of the different subjects. It is important to review some topics that will strengthen the professional profile of students, who aspire to occupy management positions in Initial Level institutions. The theoretical contributions of some expert authors on the subject will be compared. The primary objective is to analyze the graduation profile of the Initial Level student in management skills during their professional training. To do this, a qualitative methodology will be applied, through a thorough review of scientific articles and bibliography on the subject, the results of which will contribute to improve the learning components in the different subjects, assuming the importance of directing the Initial Level institutions with solid knowledge that helps improve the profile of the professional who assumes the administration of these educational centers.



Cita: Samaniego Torres, D. P., & Jumbo Salinas, G. N. (2024). Competencias directivas para un liderazgo eficiente en el Nivel Inicial. *Green World Journal*, 7(1), 118. <https://doi.org/10.53313/gwj71118>

Received: 30/January /2024

Accepted: 30/March /2024

Published: 04/April /2024

Prof. Carlos Mestanza-Ramón, PhD.
Editor-in-Chief / CaMeRa Editorial
editor@greenworldjournal.com

Editor's note: CaMeRa remains neutral with respect to legal claims resulting from published content. The responsibility for published information rests entirely with the authors.



© 2024 CaMeRa license, Green World Journal. This article is an open access document distributed under the terms and conditions of the license.
Creative Commons Attribution (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Keywords: education; management; leadership; managerial powers; training.

1. Introducción

Las competencias directivas en la formación profesional de los estudiantes de nivel superior, se la desarrollará en la Carrera de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Loja, es de trascendental importancia su estudio ya que radica en la necesidad de entender y mejorar la preparación de futuros educadores, quienes desempeñarán un papel crucial en la calidad educativa y el liderazgo institucional, el propósito de esta investigación requiere comprender e identificar la formación de funciones directivas en el ámbito educativo ecuatoriano, incentivando la búsqueda de soluciones para fortalecer las habilidades y competencias directivas de los profesionales en formación.

La formación docente y el desarrollo de competencias directivas emergen como elementos cruciales en el panorama educativo contemporáneo. Esta investigación se sumerge en el contexto de la Universidad Nacional de Loja, centrándose específicamente en los estudiantes de la carrera de Educación Inicial. La premisa fundamental que impulsa esta indagación es la convicción de que la preparación de docentes no solo impacta en su efectividad individual, sino que también juega un papel determinante en la calidad de la educación impartida y, por ende, en la vida de los profesionales en formación.

En Ecuador, las competencias directivas en los centros educativos generalmente lo hacen docentes aliados a una línea política compatible con el gobierno, sin considerar su perfil o preparación académica para cumplir de manera eficiente con el rol asignado. Esas debilidades en la gestión escolar de competencias directivas evidencian un declive en cuanto a la calidad educativa, así como también contradice lo que respalda la LOEI, que para ser directivo de las instituciones educativas se debe cumplir con cierto perfil que la mayoría no lo cumple.

Otros estudios como con el objetivo de evaluar el impacto de la formación de directores, reconocen de la necesidad de las competencias directivas en el perfil docente, en tanto se genera impacto en la calidad y el rendimiento en la organización escolar. Además de que gracias al desarrollo de competencias directivas es posible consolidar un clima laboral favorable, donde se fomente la cooperación, con mayores posibilidades de preparación, desarrollo y ejercicio en el espacio de trabajo [1].

De lo mencionado se reconoce la necesidad de ahondar en las competencias directivas desde el perfil profesional docente, a lo que suma el estudio de Vargas, quien reconoce que las experiencias de Europa, Estados Unidos y América Latina, no han logrado concretar perfiles para responder a este contexto, y más bien se reflejan bajos perfiles académicos y por ende la necesidad de ahondar en llevar los conocimientos teóricos a situaciones concretas y rescatar procesos de integración entre la salida de formación inicial y la entrada al trabajo docente, es decir ahondar en la experiencia que el docente pueda alcanzar [2].

Estos argumentos también se respaldan desde el planteamiento de autores como Torres y Lozano, quienes afirman que la formación de los docentes debe apuntar a un cambio de modelo, que permita trascender hacia el ámbito sociocultural, el talento humano, el conocimiento y su aplicación, entre otros [3].

Es necesario acotar que el objetivo de este trabajo investigativo es valorar el nivel de competencias directivas adquiridas por los estudiantes de la carrera de Educación Inicial en la Universidad Nacional de Loja durante su formación profesional. Ahondar en este tipo de temáticas permite reconocer la

complejidad de la labor docente en la actualidad, además de responder a una necesidad generacional en la cual se evidencian diferentes comportamientos y contextos desde los estudiantes

2. Materiales y métodos

Los materiales y métodos deben describirse con suficientes detalles para que otros puedan reproducirse y basarse en los resultados publicados. Tenga en cuenta que la publicación de su manuscrito implica que debe poner a disposición de los lectores todos los materiales, datos, código informático y protocolos asociados con la publicación. Sírvese revelar en la etapa de presentación cualquier restricción sobre la disponibilidad de materiales o información. Los nuevos métodos y protocolos deben describirse en detalle, mientras que los métodos bien establecidos pueden describirse brevemente y citarse adecuadamente. Por lo general es recomendable separar en dos secciones:

2.1 Área de estudio

Para la presente investigación, se ha considerado la Carrera de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Loja, Facultad de la Educación el Arte y la Comunicación, así como también docentes que ejercen cargos directivos y corresponden al Distrito de Educación 11D01 Loja zona 7, circuito C08_15_19.

1.2 Métodos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se emplea una metodología cualitativa, a través de una revisión minuciosa de artículos y bibliografía netamente específica sobre las competencias directivas en la formación de profesionales de los estudiantes de la Carrera de Educación Inicial. Se considera un análisis de varios estamentos que permiten obtener una visión más amplia del tema de estudio: formación docente, liderazgo profesional, teorías de liderazgo, enfoques y modelos de liderazgo, competencias de liderazgo, entre otros. Las bases de datos utilizada para la revisión bibliográfica de los últimos años se remiten a: Latindex, Scopus, Scielo, Dialnet, ERIH, Google Scholar, Redalyc, CiteSeerX, Web of Science.

A través de la revisión de información, se pretende hacer un análisis con argumentos sobre el tema y determinar la importancia de las competencias directivas en la formación académica de los profesionales de Educación Inicial, para contribuir al fortalecimiento de los módulos de estudio en los distintos niveles de organización curricular de la carrera, así como también mejorar la administración y dirección de los centros de Educación Inicial.

3. Resultados y discusión

3.1 La formación docente

Como punto de partida se reconoce a la formación docente como un proceso de capacitación y desarrollo profesional de las personas que desean involucrarse en la docencia o que se encuentren en este campo. Esta formación está diseñada para dotar a los futuros docentes de las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para enseñar de manera efectiva a estudiantes en diferentes niveles educativos, desde la educación infantil hasta la educación superior. A decir de Sánchez y Steinert, la formación docente se enfoca precisamente “en mejorar las habilidades del profesorado para la enseñanza. Es necesario comprender que la formación docente no mantiene una única definición y aportes como lo que manifiesta el autor mencionado quien hace hincapié en aportes como el de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO que precisa de la formación docente como “el proceso continuo de

aprendizaje profesional, en el cual los docentes reflexionan, mantienen y desarrollan sus conocimientos y habilidades”, o a su vez “la educación para el docente antes que se integre al aula” sin dejar de lado que es un proceso que puede mantenerse a lo largo de la vida. [4].

Por su parte Sánchez, define a la formación docente como un proceso que se ejecuta de forma permanente, y que además es dinámico, complementario, multidimensional y engloba varios elementos como “la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, sistemáticos, psicológicos y sociales” [5]. Desde esta concepción permiten precisamente la profesionalización en el ámbito de la educación. Este tipo de formación prepara al docente para responder a los diferentes niveles educativos y a las diferentes modalidades que se presentan en el sistema educativo.

Para la consolidación de programas de formación docente existen una serie de métodos y técnicas que se reflejan en diplomados, certificaciones, cursos, talleres, masterclass, entre otros. Estos pueden ser aplicados de forma individual o grupal, y suceden desde la identificación de necesidades de aprendizaje del sector. A decir de Bonilla y Morillo, a través de la formación docente se asume el presente “con compromiso pedagógico, ético y social para ir al encuentro con el futuro” [6]. Este proceso permite y debe garantizar la educación para todos, en cuanto la formación sucede en ámbitos cognitivos, pero también de respuesta a los escenarios actuales de la educación.

La formación docente en la nueva era del conocimiento debe estar acorde a la innovación educativa, por lo dichos procesos preprofesionales propone hacer uso de distintas herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como también en ámbitos de gestión educativa. Los procesos de mejoramiento en el nivel formativo que se presenta a lo largo de la carrera profesional del docente, deben considerar que las metodologías educativas y las necesidades de este sector evolucionan con el tiempo, además de los cambios generacionales, que replantean el sistema académico. Es importante también considerar que el proceso de formación que adquiere el estudiante universitario busca dar respuesta y solución a dificultades o problemas en el que este inmerso dentro de un contexto educativo ya sea en sus tres niveles del Sistema Educativo Nacional, ante ello es necesario replantear al profesional en formación para que este desarrolle habilidades y destrezas con la finalidad de construir nuevos escenarios de aprendizaje.

Adicional a lo planteado, también se incorpora lo señalado por Salazar y otros, frente a la formación docente, quienes enfatizan sobre los modelos de formación, los cuales deben “ser reformados a partir de los nuevos planteamientos de la sociedad del conocimiento, para responder a la innovación y a la resolución de problemas del contexto inmediato” [7]. De esta manera debe atenderse, desde la formación docente, a las exigencias del mercado y de las actuales generaciones, así como de los sistemas, métodos e instrumentos a utilizar en el proceso de formación.

3.1.1 Importancia de la formación docente

A decir de Martínez, tanto la teoría como la práctica educativa, son conceptos que han ido evolucionando a lo largo de la historia. En general, la sociedad puede entender la teoría como un conjunto de conocimientos, leyes, explicaciones o relatos ofrecidos o no por el profesorado que buscan ser comprobados, a diferencia de la práctica, que principalmente es donde se comprueba toda esa información a través de las experiencias vividas al realizar determinadas funciones [8]. De acuerdo a lo expuesto en el párrafo de Martínez se puede manifestar que la formación del docente debe ser de manera integral, es decir desde la concepción de sus conocimientos y valores se puede determinar tres competencias básicas en su formación como el saber ser, el saber hacer y el saber actuar, es decir formarse de manera integral para que de esa manera pueda convertirse en un ente útil a la sociedad formando niños y jóvenes con destrezas, capacidades y habilidades que les permita continuar con un formación profesional acorde a sus necesidades.

Es importante también considerar la opinión del autor Chehaybar, quien manifiesta que es importante la formación docente ya que es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia [9].

3.1.2 Ámbitos de formación en la docencia

La formación en la docencia abarca diversos ámbitos que se centran en preparar a los educadores para enfrentar los desafíos de enseñar de manera efectiva. Desde el planteamiento de Burga, menciona que la formación docente incorpora aspectos alineados al derecho y al ámbito social e informativo. Se valida como eje principal la figura del docente y los mecanismos de enseñanza-aprendizaje, de tal manera que se aborde una formación integral. Estos ámbitos proporcionan una base sólida para la formación en la docencia y ayudan a los educadores a desarrollar las habilidades y competencias necesarias para tener un impacto positivo en el aprendizaje de sus estudiantes.

El autor determina el ámbito de formación pedagógico quien explica que la pedagogía se aleja hoy de enfoques simplificados y se transforma en una ciencia compleja. Dicha complejidad se relaciona con la centralidad de la persona en toda actividad pedagógica, la misma que ya no se define como receptora de conocimientos, sino que requiere de una participación consciente e integral para que ocurra el aprendizaje.

El ámbito disciplinar es otro aspecto muy importante a ser considerado ya que el ejercicio de la docencia y el reconocimiento del docente como intelectual, productor de conocimiento, trabajador y promotor de cultura, pasa necesariamente por la construcción de un cuerpo de conocimiento profesional de carácter académico, disciplinar, que le dé soporte.

El ámbito tecnológico hace referencia a la diversificación que han sufrido las formas de enseñanza en los últimos años debido a las demandas de la sociedad y a la evolución tan rápida que han tenido las TIC ha llevado a los docentes a afrontar nuevos desafíos y aprendizajes que permitan la incorporación de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje. [10]. Es muy importante reconocer que en la formación docente tiene espacios muy serios en su proceso formativo ya que asume una gran responsabilidad en la sociedad, y por ende los resultados se reflejarán en el comportamiento, actitud y ética con la que desarrolla un proceso formativo con los niños y jóvenes de un país.

3.1.3 Necesidades de formación docente para cargos directivos

La formación docente para cargos directivos, como directores de centros de Educación Inicial o líderes educativos, requiere un conjunto específico de necesidades formativas para preparar a los educadores para asumir responsabilidades de liderazgo, en tanto estas se orientan a consolidar estrategias que guíen y motiven a grupos de personas, que el día de mañana responderán como profesionales. Aportes como el de Sandoval y Estupiñán, reconocen la necesidad de formación de directivos, la cual ha tomado relevancia en los últimos años, en cuanto el buen liderazgo puede llegar a desembocar en la mejora de la calidad de educación [11].

Para Muñoz y Román, reconocen que quienes están en cargos directivos se enfrentan a una importante "demanda de aprendizaje y actualización en temas de gestión directiva, didáctica, pedagogía y educación axiológica" [12], frente a este escenario es de transcendencia la formación docente que se concrete, considerando por un lado la educación formal en universidades o afines, y su combinación con el trabajo de aprendizaje personal o autónomo. Esta tarea debe ser recogida por el gobierno, de tal manera que se cuenten con escenarios de formación continua para los

docentes, quienes deben comprender que su perfil puede asumir nuevos roles, los cuales también deben compaginar con las necesidades identificadas en territorio. Es importante recordar que, a través de la formación, el perfil docente puede acceder a conocimientos sobre la gestión directiva, gestión de la comunidad, gestión financiera y gestión académica; que en su conjunto permiten construir una propuesta integral para abordar y mejorar el sistema educativo. Adicional a lo mencionado, es válido comprender que estas necesidades de formación no solo suceden en escenarios formales, sino también en espacios en los cuales se trabaje de forma autónoma, desde la posibilidad de responder a las necesidades personales y proyecciones profesionales.

Así también se recoge el planteamiento de Camarero, quien afirma que “con una buena formación para el cargo se consigue una mejora en el desempeño” [13]. En este sentido, la formación debe orientarse al tipo de liderazgo que se busca conseguir, considerando aspectos ligados a la innovación, la comunicación y la participación activa. La formación docente para cargos directivos también debe responder a un escenario que se hace visible en determinados establecimientos educativos, y esto corresponde a los reclamos de directivos y docentes.

En cuanto a los criterios de Weinstein, manifiesta que al hablar de formación docente para directivos se direcciona al término líderes educativo, cuyo espacio de capacitación debe disponer de determinadas características, entre ellas tenemos: poner en práctica conocimientos adquiridos para directivos, relacionarse con otros actores del sector educativo, de manera primordial con quienes están al frente de centros de Educación Inicial, estar constantemente evaluando el proceso de su administración, desaprender para aprender, innovar en conocimientos y en competencias administrativas, hacer uso de las tecnologías acordes a la educación. [14]. De esta manera se complementan procesos administrativos, gerenciales y de respuesta a los nuevos escenarios de formación. Además, este tipo de formación va ganando terreno e incluso existen establecimientos que obligan la formación de directivos en aspectos como gestión y administración educativa para liderar centros escolares y que se evidencie las fortalezas con su preparación y conocimientos adquiridos.

3.2 Liderazgo profesional docente

El liderazgo profesional docente corresponde la capacidad de este perfil profesional para ejercer precisamente liderazgo efectivo en el ámbito de educación, más allá de su rol en el aula, lo que insiste en asumir responsabilidades y habilidades adicionales para influir de forma positiva en el grupo de estudiantes. Este tipo de liderazgo no se limita solo a los directores de escuela o administradores, sino que se extiende a los maestros y profesores que desempeñan un papel activo en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje.

Como punto de partida, la Real Academia Española, señala al perfil del líder como la “persona o entidad que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad”. A partir de ello, el liderazgo corresponde a la acción que ejecuta el líder, para orientar, guiar, llevar adelante y cumplir objetivos desde la dirección de un grupo, independientemente del ámbito o disciplina.

Para Espinel, señalan que el liderazgo ha cambiado en el tiempo, y frente a ello el líder crea estrategias para aprovechar, desarrollar y motivar las capacidades del grupo [15]. El buen líder está en la capacidad de explorar e incrementar las habilidades y competencias de las personas y con ello aportar a lo social, emocional y económico, tanto del individuo como del grupo. En el escenario profesional, la búsqueda permanente atiende a explotar los aspectos positivos del grupo, cuya contribución se refleja en la reproducción adecuada de proyectos y resultados efectivos.

A través del liderazgo profesional docente es posible consolidar una nueva propuesta de trabajo con los estudiantes, concebir espacios proactivos y creativos en los cuales el proceso de enseñanza-aprendizaje se dinamice. Desde la opinión del Salto, se precisa que el liderazgo docente, hoy en día es parte de la respuesta a los cambios y transformaciones a los que se enfrenta la

educación. Es de relevancia incluir en el escenario de formación a docentes que tengan el perfil de líder y con ello puedan sumar de forma efectiva, integral y creativa para mejorar los procesos de educación. Esta capacidad de liderar permite incidir en la conciliación y guía de la comunidad educativa, a lo que se suma la propuesta de métodos innovadores que permitan alcanzar resultados adecuados [16]. Es importante en el plano educativo considerar que hacer gestión y liderar es fundamental para direccionar los centros de educación, sobre todo se debería considerar el perfil profesional, cuyas habilidades y competencias suelen diferenciar su misión y visión de las instituciones educativas.

Tomando en cuenta la opinión de Sierra, quien manifiesta que al hablar del liderazgo docente, se reconocen términos frecuentes entre los autores, tal es el caso de la innovación y la creatividad. “Este se centra en el ámbito pedagógico y sucede cuando el docente plantea mejoras frente a la práctica docente, que evoluciona y se transforma pedagógicamente, como respuesta al contexto y evolución” [17]. La influencia directa del liderazgo docente se ve puesta en práctica en el aprendizaje como tal, por lo que se requiere la preparación y formación del maestro.

Finalmente, en este apartado se incluyen los aportes de Bonilla y Solís, quienes se refieren al liderazgo “como un proceso en el que los líderes tienen la capacidad de influir en los demás para alcanzar metas en común” [18]. En el ámbito educativo, este perfil es el encargado de proyectar el camino, proyectar objetivos y estrategias que permitan llevar a la institución a cumplir con sus metas, por ello gran parte de lograr un liderazgo efectivo atiende a contar con ambientes en los que se motive el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la colaboración y liderazgo compartido.

3.2.1 Liderazgo educativo

El liderazgo educativo es fundamental en el quehacer educativo, ser líder es asumir con responsabilidad el cumplimiento de una serie de actividades que no solo involucra a la persona que está al frente de una institución educativa, sino que conlleva al personal docente, discente, administrativo y parte fundamental la coparticipación de los padres de familia.

Para analizar a profundidad su importancia, es indispensable considerar lo que manifiesta Sierra: El liderazgo educativo se establece con la dinámica de la acción formativa de las personas fundamentada en ideales filosóficos, y, por consiguiente, en la formación integral. En cuanto a lo estratégico y técnico con esencia sostenible frente a la comprensión, intervención y transformación de la cultura, lo ambiental y lo social. Así, se permite la proyección del ser, hacia el sentido de la educación humana, la cual se refleja en todas sus dimensiones y escenarios los cuales garantizan mejorar la calidad de vida, en lo profesional y personal, sustentado sobre la ética y en la valoración de los recursos de las generaciones futuras [17–18]. Para Hasek y Ortiz, sobre el protagonismo del Liderazgo en la Educación: Donde se analiza el Liderazgo, rol que permite consolidar el equipo de trabajo, estableciendo sistemas de apoyo, organizando las prácticas educativas, integrando las necesidades en función a los objetivos propuestos. Todos los planes de mejora e innovación requieren de las cualidades de líderes que apunten a proyectos de intereses para los estudiantes y por ende a la comunidad educativa [19]. Por otro lado considerando lo que nos dice Goleman, en sus publicaciones realizadas, una persona líder no solo debe contar con habilidades cognitivas y habilidades técnicas sobresalientes, si no que la inteligencia emocional es primordial para ejercer liderazgo [20]. Dicho esto es importante que desde esta perspectiva se considere las habilidades interpersonales y las socioemocionales, que son parte fundamental en la dirección de instituciones educativas, pues éstas habilidades le permitirán mejorar la calidad la calidad educativa en los centros de educación inicial u otros establecimientos educativos.

También es importante impulsar un líder inclusivo donde todos sean partícipes de la igualdad de oportunidades asumiendo el pensamiento filosófico del Sumak Kawsay (buen vivir). El actuar con ética, permitirá que los docentes, estudiantes, administrativos y padres de familia tomen conciencia

en su accionar y puedan contribuir de manera eficiente al desarrollo de su centro educativo, sabiendo que los primeros años de escolaridad son las bases sólidas que contribuirán al proceso formativo de los siguientes años de estudio.

3.2.2 Teorías del liderazgo profesional docente

En el presente apartado es importante reconocer que existen diferentes teorías y enfoques sobre el liderazgo profesional docente, mismas que permiten comprender cómo los educadores pueden liderar y ejercer impacto en el proceso de aprendizaje y en el mismo sistema de educación.

Como punto de partida se toma en consideración las teorías del liderazgo en general y su relación con el ámbito educativo.

Tabla 1. Teorías de liderazgo

Teoría	Descripción	Relación
Liderazgo como rasgo de personalidad	Una persona nace con un conjunto de cualidades que le permiten ser líderes en cualquier situación.	El docente, por su misma naturaleza, dispone de acercamientos importantes con los usuarios, y con ello la necesidad de explorar sobre la temática.
Liderazgo como conducta	El líder se define en función a lo que hace.	En el ámbito de la docencia se exige precisamente desde el perfil profesional se cuente con la actitud y actuación del líder, sobre todo buscando mayores alternativas para el cambio del modelo.
Aproximación humanista	El liderazgo parte del supuesto de que existen dos estilos básicos de dirección.	Se contrasta entre el modelo de formación tradicional y las oportunidades existentes en la actualidad, en la que el rol del docente toma un perfil integrador, motivador y que permita responder a necesidades de formación.
Teoría de los caminos de meta (Path Goal)	El comportamiento del líder es aceptado por sus seguidores o subordinados cuando éstos perciben una satisfacción inmediata.	Generar y aplicar cambios en el modelo de formación permite obtener importantes retribuciones en relación con la evaluación, tratamiento de contenidos y estudio como tal.

Nota. Información adaptada desde el trabajo de tesis denominada: Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico de la autora Huilla Bertha. [21]

Es importante considerar la teoría expuesta en la presente tabla, donde el liderazgo debe ser esencia propia de la personalidad del individuo, el ser humano como ente que proyecte amor, sabiduría, conocimiento y sobre todo saber ser empáticos con todas las personas. El adquirir la responsabilidad de un directivo y estar al frente de una comunidad educativa, requiere tener capacidad de organización, poseer conocimientos básicos de psicología, didáctica, pedagogía y otras ciencias auxiliares dentro de este campo específico, a más de ello un buen líder debe manejar habilidades lingüísticas tanto orales como escritas y sobre todo sobrellevar los tres valores rectores que fundamenta el currículo de educación nacional como son: equidad, justicia e innovación.

Bajo esta perspectiva se entiende que los líderes a más de organizar, dirigir y supervisar logran consolidar relaciones con quienes integran el sistema educativo, partiendo de aspectos individuales

y colectivos donde se integre una formación integral de los individuos con capacidades y habilidades propios desde el sentido humanista donde se formen personas con valores y virtudes propios de ser ejemplo para futuras generaciones.

3.3 Competencias directivas

Es necesario entender en la actualidad lo importante que es direccionar establecimientos educativos, estar al frente de ellos requiere saber liderar y dominar habilidades propias de gestión educativa, ante ello empezaremos analizando el término competencia desde diferentes ópticas del campo educacional.

Para el autor Moreno, resume las competencias del liderazgo educativo en la mejora de la gestión y administración, liderazgo pedagógico, conocimiento de la cultura institucional, reconocimiento de la importancia de la evaluación, capacidad para resolver problemas y desarrollo de un buen clima escolar [22].

Para Uribe, en su investigación denominada: Profesionalizar la dirección escolar potenciando el liderazgo: una clave ineludible en la mejora escolar, manifiesta que se debe reconocer al director como parte de un equipo directivo que según su contexto debe movilizar todas o parte las competencias que debe estar en condiciones de desarrollar y segundo, la convicción de que, independiente de quién y cómo se le acompañe en su actividad cotidiana, el director debe tener un papel más protagónico en temas pedagógicos y curriculares, situación que en la actualidad es difícil de constatar y sólo se da por excepción. Un punto de partida en este cambio es tener un referente a través de la descripción de las competencias que debe tener un directivo [23].

Ugalde y Canales, manifiestan que la competencia en comunicación es esencial, para transmitir la visión de manera clara, motivadora y para escuchar las preocupaciones de los demás, fomentando el respeto, la tolerancia y la integridad [24].

Con base a los autores en mención desarrollar estas competencias directivas significa que todo profesional que este al frente de centros educativos a través de la administración, deben poseer esa cultura de conocimiento en liderar y direccionar no solamente la institución como tal, sino realmente como poder utilizar una comunicación asertiva para que el personal de la institución asuma su compromiso institucional con responsabilidad y se sienta comprometido con su quehacer educativo y sobre todo comprender que el trabajo en equipo permite cumplir con la misión y visión de las instituciones educativas, en esta ocasión haciendo referencia a los centros de Educación Inicial, las competencias directivas de la persona que está al frente debe asumir ese liderazgo para una sana convivencia escolar.

Es importante entonces hacer énfasis a lo que opina Velázquez, “la contribución para el campo académico consiste en un modelo teórico propositivo, que se sustenta en dos pilares de competencias directivas como lo son la autonomía de gestión y liderazgo desde una perspectiva de principios y regularidades sistematizados en contextos particulares” [25].

Para complementar el tema analizado, es necesario considerar entonces las competencias que debe poseer el profesional que está al frente de un centro de Educación Inicial. Por ello es necesario mencionar a Bonilla Juan, quien hace referencia a lo siguiente:

Competencias académicas. Requeridas a los educandos para su adecuado desempeño en un sistema escolarizado, con miras al adecuado desenvolvimiento personal, social y laboral de éstos. Las definen miembros facultativos de centros docentes, así como autoridades educativas.

Competencias profesionales. Relativas al ejercicio de una profesión específica, para la que se requiere de una formación especializada, a través del estudio, la instrucción o la experiencia. Normalmente, son grupos colegiados de expertos quienes establecen los criterios de calidad para su acreditación y reconocimiento.

Competencias laborales. Implicadas en el desempeño satisfactorio de las tareas y actividades de un puesto de trabajo o función productiva. El marco de estándares de normalización y certificación, de este tipo de competencias, corre a cargo de los organismos encargados del diseño y elaboración de normas de competencia — dentro de cierta jurisdicción— para diferentes ocupaciones, industrias y sectores productivos [26].

De lo expuesto es necesario comprender que como entes profesionales al frente de instituciones educativas, se debe tomar en cuenta la importancia de las competencias que se posee, pues el conocimiento y la puesta en práctica de estas habilidades contribuirán a mejorar esas debilidades estructurales que atraviesan muchos centros educativos en cuanto a competencias directivas se refiere.

3.3.1 Competencias directivas durante la formación profesional

Al referirse a la adquisición de competencias directivas durante la formación profesional se precisa de un proceso de relevancia en el sector educativo, que permite precisamente obtener perfiles inclinados al liderazgo de forma efectiva. Estas competencias precisamente incluyen habilidades, conocimientos y actitudes que posibilitan aspectos como la guía correcta del equipo, la toma adecuada de decisiones y con ello el logro los objetivos. De esta manera para Jiménez, la adquisición de competencias busca que el futuro directivo, a más de la formación pedagógica, disponga de la capacidad suficiente para “responder de manera efectiva al compromiso de ofrecer una educación integral, pertinente y significativa” [27].

Por su parte, Castaño y García, al referirse a la adquisición de competencias directivas validan que estas se asumen desde la formación y se proyectan como un proceso sistemático, pues para su aplicación es prioritario identificar y detectar las necesidades formativas en atención a competencias, así como la detección de programas que estén de acuerdo a necesidades de formación, y aspectos como la modalidad y metodología de aprendizaje [28]. Es necesario que en la universidades se generen programas o mallas curriculares necesarias e importantes en función de ofertar profesionales en el campo de gerencia y liderazgo, ya que solo con sustento teórico y la puesta en práctica de la misma se podrá mejorar el nivel y calidad de formación de profesionales en este ámbito que es muy necesario para la educación y para mejorar los niveles de educación en el ámbito ecuatoriano.

3.3.2 Las competencias directivas en la formación de los estudiantes universitarios

Al hablar de competencias directivas, se insiste en el uso precisamente de métodos que fomenten habilidades y fortalezcan aspectos como la comprensión teórica, y la aplicación práctica de habilidades de liderazgo. Autores como Carbonell, precisa de métodos como: Reproductivos o tradicionales donde los estudiantes cumplen con el rol de receptores, únicamente asimilan y reproducen la información emitida por el docente. Los métodos productivos en cambio atienden a la construcción del saber desde el estudiante, quienes aplican la información del docente y recogen aspectos de validez de sus experiencias [29].

De la Rosa, en su artículo denominado: Hacia una metodología para la enseñanza de las competencias directivas manifiesta que sí es posible el desarrollar las competencias en el individuo mediante un proceso formativo en el aula y en la práctica profesional. Por consecuencia, se es consciente que falta mucho que aportar para hacer posible que las nuevas generaciones de profesionales en administración, sean cada vez más aptos para atender las necesidades de las empresas que requieren de directivos dotados de competencias en su ejercicio profesional [30]. Desde la concepción de los autores citados es necesario que las habilidades y competencias en la formación de los profesionales que se preparan en las aulas universitarias, se desarrollen habilidades académicamente en estas competencias, pues un perfil profesional acorde permitirá dirigir y

fortalecer estos centros educativos para el servicio de la niñez y juventud en los diferentes escenarios educativos.

3.3.3 Competencias directivas relevantes para los futuros educadores

La generación actual insiste cambios en las diferentes estructuras de desarrollo, que involucra los escenarios ligados a la educación. Hoy en día se han vuelto esenciales aspectos como el liderazgo eficaz. Se afirma que es importante que el docente pueda transmitir conocimiento, pero también resulta fundamental que pueda gestionar aulas, fomentar aprendizaje y desarrollar relaciones efectivas con los otros miembros del sistema educativo. Ramos, menciona que quienes dirigen una institución deben disponer de características personales y habilidades blandas, pero también es importante que cuenten con competencias directivas innovadoras. Además, este autor presenta determinadas competencias que ha identificado en su estudio y que son necesarias incorporar en el educador, tal es el caso del liderazgo, habilidades de comunicación, resolución de problemas, capacidad de delegar, toma de decisiones y trabajo en equipo [31].

Por otra parte el autor Jiménez, se refiere a competencias esenciales, aspectos como “manejo de conflicto, motivación al equipo, comunicación de apoyo, poder e influencia, formación de equipos eficaces, manejo de estrés, dirección hacia el cambio positivo, desarrollo de autoconocimiento, facultamiento y delegación [32]. Es decir es un cúmulo de habilidades y destrezas propios de los profesionales que estarán en capacidad de estar liderando o direccionando centros educativos para mejorar la calidad de la educación que ofertan las instituciones educativas, se puede indicar que los profesionales en formación deben adquirir ciertas destrezas y habilidades para que las pongan en práctica cuando ejerzan funciones directivas, ya sea como líderes para tomar decisiones, dispuestos a los nuevos retos y cambios que requiere la sociedad actual, para transformar e innovar la educación especialmente en los centros de educación Inicial en los aspectos más relevantes como son: organización, coordinación, control, planificación y ejecución en la institución educativa para despertar el entusiasmo docentes y fortalecer su práctica docente.

4. Conclusión

Las competencias directivas en la formación docente en la Carrera de Educación Inicial, debe proyectarse a formar profesionales comprometidos al servicio de la sociedad, cuya formación contempla los aspectos cognitivos, socio-afectivos, lingüísticos y físico-motor, no solo de las asignaturas establecidas en la malla curricular, sino aquellas necesarias que complementen la formación integral del profesional de la carrera, esas habilidades y destrezas propias de una formación que amerite estar al frente de instituciones educativas de Educación Inicial cuyo liderazgo educativo enfoca sus principales acciones en la formación de personas, por medio de conocimientos teóricos, técnicos y prácticos que les faciliten en el futuro liderar en los diferentes espacios en los que se encuentren, tanto en el contexto personal como en el profesional. En la actualidad se requiere de hombre y mujeres de bien, que tengan un comportamiento ético adecuado, profesionales que sean capaces de dar respuestas oportunas a las necesidades institucionales, que apliquen técnicas y competencias efectivas en el liderazgo y direccionamiento de los centros de Educación Inicial.

5. Referencias

1. Parra, R., y Ruiz, C. Formación para el liderazgo escolar: Impacto del Plan de formación de directores en Chile. *International Journal of Educational Leadership and Management*. 2020, 8(2), 204–233
2. Vargas, I. Análisis de la formación profesional de los directores graduados y las directoras graduadas de la carrera de administración educativa del CIDE-UNA . 2015, *Calidad en la Educación Superior*, 6(1), 174–212.
3. Torres, R., y Lozano, D. *La formación de docentes en América Latina: perspectivas, enfoques y concepciones críticas*. CLACSO. 2019

4. Sánchez, M., y Steinert, Y. La formación docente en educación superior: ¿quo vadis? En M. Sánchez, A. Martínez, R. Torres (Eds.), *Formación docente en las universidades* 2023. (pp. 563–575). Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia.
5. Sánchez, M., Torres, R., y Martínez, G. ¿Qué es la formación docente y cuál es su importancia para las universidades? En M. Sánchez, A. Martínez, R. Torres (Eds.), *Formación docente en las universidades* 2023. (pp. 563–575). Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia.
6. Bonilla-Murillo, E., y Solís-Herebía, V. El liderazgo docente: ¿Por qué es importante para el desarrollo de los estudiantes? *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2020. 7(9).
7. Salazar-Gómez, E., y Tobón, S. Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento 2018. *Revista Espacios*, 39(53).
8. Martínez Rodríguez, Ana Esperanza. "Relación teoría-práctica y la importancia de la formación docente." 2023 .pag 4
9. Chehaybar y Kuri, E., & Maribel Ríos, E. (coords.). 1996. La formación docente. Perspectivas teóricas y metodológicas, México, CISE-UNAM, 214 pp.
10. Gutiérrez, Rosa María Burga, Maritza Goicochea del Castillo, and Vicky I. Guevara Granados. "Los ámbitos de la formación docente y la tarea educativa." *Educación* 29.1 (2023): 79–90.
11. Sandoval-Estupiñán, L., Pineda-Baéz, C., Bernal-Luque, R., y Quiroga, C.. Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. *Revista Complutense de Educación* 2020, 31(1), 117–126.
12. Muñoz, L., y Román, E. Estado de formación y desarrollo en gestión educativa de los directores escolares. Caso de estudio distrito de educación Manta. *Areté. Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela* 2021, 8(15), 35–59
13. Camarero, M. *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona* 2015. [Tesis doctoral, Universitat Rovira I Virgili].
14. Weinstein, J. Beca, C., y Muñoz, G. Carrera directiva: una herramienta decisiva para el liderazgo en escuelas y liceos. En *Horizontes y propuestas para transformar el sistema educativo chileno* 2020, (pp. 256–277). Ediciones Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
15. Espinel, A. *El liderazgo: su influencia y relación con el desarrollo de planes de formación de las organizaciones* [Tesis de grado, Fundación Universidad de América] 2022
16. Del Salto, V., Fernández, A., y Pachar, M. (El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 2019. 3(1), 257–271.
17. Sierra Villamil, G. M. Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Ean*, 2016. (81), 111–129.
18. Bonilla-Murillo, E., y Solís-Herebía, V. El liderazgo docente: ¿Por qué es importante para el desarrollo de los estudiantes? *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2020, 7(9).
19. Hasek de Barbúdez, Sirle Rosa, and Luis Ortiz Jiménez. "Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa." *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales* 17.2 (2021): 405–416.
20. Goleman, D. 2014. *Cómo ser un líder*. Ediciones B, S. A.
21. Huillaca Bertha. Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. 2015.
22. Moreno, E., Cuesta, O., y Gómez, F. Análisis de las tendencias temáticas y propósitos de formación de los programas ofrecidos para directivos docentes en Colombia. *Zona Próxima*, 2022. 37, 80–98.
23. Uribe, M. Profesionalizar la dirección escolar potenciando el liderazgo: Una clave ineludible en la mejora escolar. Desarrollo de perfiles de competencias directivas en el sistema educativo chileno. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 2010. 3(1), 303–322.
24. Ugalde, M., y Canales, A. El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 2016. XI(1).
25. Velázquez, L. C., Ramírez, G., & Vázquez, E. Modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México. 2017. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 1(3), 4.
26. Bonilla, Juan Baustista Climent. "Reflexiones sobre la educación basada en Competencias/Reflections on competence-based education." *Revista complutense de educación* 21.1 (2010): 91.
27. Jiménez-Vivas, A., Garay, S. y Parraguez-Núñez, P. Diagnóstico de las competencias de liderazgo

- escolar en directivos salesianos 2023. *Alteridad*, 18(2), 222–233.
28. Castaño, A., y García-Izquierdo, A. La formación en competencias como estrategia para mejorar la dirección pública 2019. *Aula Abierta*, 48(4), 393–406
29. Carbonell, A. Propuesta de métodos de enseñanza para el desarrollo de competencias en directivos de las Instituciones de Educación Superior. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 2018. 6(2), 138–148.
30. De la Rosa, Fermín Guevara, and Ana Bertha Plascencia Villanueva. "Hacia una metodología para la enseñanza de las competencias directivas." XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. 2011.
31. Ramos, Y. Competencias Directivas más valoradas en directores de Instituciones de Educación Pública, Lima 2021. *Working papers de los programas asociados a la Facultad: Sociedad, cultura y creatividad*, 2022. 1(1).
32. Jiménez, L., Bethelmy, L., Crespo, M., Santamaría, V., Outram, S., Ramírez, J., y Pitkin, M. *Competencias directivas factor clave de éxito en las IES* 2021. Universidad Veracruzana.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>