



Recibido: 15 /12/2025 Aprobado: 12/02/2026

La superación profesional de directores y coordinadores docentes en República Dominicana: conocimiento y perspectivas (Original)

Professional development of school principals and academic coordinators in the Dominican Republic: knowledge and prospects (Original)

Redin Markel Pérez Filpo. *Licenciado en Informática. Máster en Gestión de Centros Educativos. Universidad Tecnológica del Sur. Azua de Compostela. República Dominicana.*

[redinperezf@gmail.com] [<https://orcid.org/0009-0008-7004-8735>]

Fannis Delires Pujols Matos. *Licenciada en Contabilidad. Máster en Gestión de Centros Educativos. Universidad Tecnológica del Sur. Azua. República Dominicana.*

[fannis.pujols@utesur.edu.do] [<https://orcid.org/0009-0003-7792-4172>]

Jorge García Batán. *Ingeniero Mecánico. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Universidad de Camagüey. Cuba.*

[jogaba51cu@gmail.com]
[<https://orcid.org/0000-0002-2933-2485>]

Resumen

La superación profesional de los directores y coordinadores docentes se ha constituido en un factor estratégico para la mejora de la calidad educativa. El presente artículo de revisión tiene como objetivo analizar el estado del conocimiento sobre las políticas, programas y desafíos en la formación continua del liderazgo pedagógico en República Dominicana. Mediante un estudio bibliográfico que incluye la revisión de documentos institucionales, actas de congresos internacionales y artículos de divulgación científica, se identifican las principales iniciativas implementadas en la última década, como los programas propios y en colaboración con universidades nacionales e internacionales. El análisis crítico revela una evolución significativa hacia programas más estructurados que combinan formación teórica con acompañamiento situado, aunque persisten desafíos relativos a la cobertura universal, la sostenibilidad de las comunidades de aprendizaje y la consolidación de sistemas de evaluación de impacto. Se concluye que, si bien existe una voluntad política manifiesta y un creciente cuerpo de experiencias, se requiere avanzar hacia un sistema nacional de superación profesional que garantice el desarrollo continuo de competencias de liderazgo transformacional para todos los directivos del sistema educativo dominicano.

Palabras clave: superación profesional; formación de directores; gestión educativa; desarrollo profesional



Abstract

The professional development of school principals and coordinators has become a strategic factor for improving the quality of education. This review article aims to analyze the current state of knowledge regarding policies, programs, and challenges in the ongoing professional development of educational leaders in the Dominican Republic. Through a literature review that includes institutional documents, proceedings from international conferences, and scientific publications, the main initiatives implemented in the last decade are identified, such as programs developed independently and in collaboration with national and international universities. The critical analysis reveals a significant evolution toward more structured programs that combine theoretical training with on-site support, although challenges remain regarding universal coverage, the sustainability of learning communities, and the consolidation of impact evaluation systems. It is concluded that, while there is a clear political will and a growing body of experience, progress is needed toward a national professional development system that guarantees the continuous development of transformational leadership skills for all administrators in the Dominican education system.

Keywords: professional development; leadership training; educational management; professional development

Introducción

La literatura especializada en eficacia escolar ha demostrado consistentemente que los directores de centros educativos y los coordinadores docentes constituyen el segundo factor intraescolar de mayor influencia en el rendimiento académico de los estudiantes, solo superado por la acción docente en el aula (Leithwood et al., 2020). Esta constatación ha impulsado, en las últimas décadas, un creciente interés por la superación profesional de quienes ejercen funciones de dirección y coordinación pedagógica, reconociendo que el liderazgo efectivo es una capacidad que puede desarrollarse mediante procesos formativos intencionados.

La educación contemporánea se encuentra en un proceso de transformación constante, impulsado por factores como la globalización, el avance tecnológico, la diversidad cultural y la necesidad de garantizar una formación integral en los estudiantes. En este escenario, los directores de centros educativos y coordinadores docentes se convierten en actores clave para la gestión y liderazgo de las instituciones escolares.



La superación profesional de estos líderes no solo responde a la necesidad de actualización de conocimientos, sino también a la construcción de competencias que permitan transformar la práctica educativa y enfrentar los retos del siglo XXI. Este artículo tiene como propósito analizar el estado del conocimiento científico sobre la superación profesional de directores y coordinadores docentes, identificar las principales problemáticas y proponer soluciones que fortalezcan su desarrollo en el marco de la gestión escolar.

El liderazgo escolar en las últimas décadas se posiciona como el segundo factor intraescolar de mayor influencia en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, solo superado por la acción docente en el aula. Esta constatación, respaldada por una extensa base de investigación internacional, ha impulsado un creciente interés por la superación profesional de quienes ejercen funciones de dirección y coordinación pedagógica en los centros educativos (Pont et al., Hallinger & Heck, 2010, citados en Weinstein & Hernández, 2023).

En el contexto de América Latina y el Caribe, República Dominicana ha experimentado una transformación significativa en sus políticas de formación continua del personal directivo. Desde la creación de la Escuela de Directores para la Calidad Educativa en 2011 (Ministerio de Educación de la República Dominicana [MINERD], 2012) hasta las más recientes iniciativas de formación especializada, el país ha transitado por un proceso de institucionalización y diversificación de la oferta formativa dirigida a directores, subdirectores y coordinadores docentes.

El presente artículo se propone analizar críticamente el estado del conocimiento sobre la superación profesional de estos actores clave en República Dominicana. La pregunta que orienta esta indagación es: ¿cuáles son las características, logros y desafíos de los programas de formación continua implementados para directores y coordinadores docentes en el sistema educativo dominicano? Para responder a esta cuestión, se examinan las principales experiencias documentadas entre 2012 y 2025, identificando tendencias, vacíos y perspectivas de desarrollo.

Materiales y métodos

Se delimitó el contexto educativo dominicano como escenario de análisis. El estudio se realizó en el contexto del sistema educativo de República Dominicana, con énfasis en programas de formación continua implementados entre 2012 y 2025.

Se consideraron directores y coordinadores docentes como población de referencia, pero la muestra se definió a partir de documentos institucionales y programas registrados con un



muestreo: intencional, basado en disponibilidad de fuentes confiables. Se aplicó una revisión bibliográfica sistemática, siguiendo protocolos de Kitchenham (2004) para garantizar rigor en la selección y análisis de fuentes. Se utilizó la revisión de documentos oficiales del MINERD e INAFOCAM, las actas de congresos internacionales, artículos científicos indexados y se utilizaron fuentes primarias y secundarias para construir el marco teórico a partir de documentos institucionales, bases de datos académicas (SciELO, Redalyc, DOAJ), informes de universidades nacionales e internacionales y plataformas digitales de formación

Se aplicaron técnicas de análisis cualitativo y comparativo: matrices de comparación entre programas, estudio de casos de diplomados específicos y validación mediante triangulación de fuentes

Se complementó el análisis con estadística descriptiva (frecuencia de programas por año y región, distribución de participantes por distrito educativo, pruebas de correlación entre cobertura y sostenibilidad y software utilizado: SPSS y Excel.

Se realizaron contrastes preliminares para asegurar consistencia a través de la verificación de datos con expertos en gestión educativa, el ajuste de categorías de análisis y la revisión cruzada de hallazgos con literatura internacional

Los materiales y métodos descritos permitieron la organización de la información en matrices temáticas y comparativas, clasificando programas según enfoques pedagógicos, realizar Intervenciones con técnicas de análisis cualitativo (codificación temática, estudio de casos) y cuantitativo (estadística descriptiva y correlacional y el empleo de frecuencias, correlaciones y análisis descriptivo con apoyo de software estadístico (SPSS y Excel), permitiendo el rigor metodológico de la investigación

Análisis y discusión de los resultados

La superación profesional, entendida como el proceso continuo de actualización, profundización y complementación de competencias laborales, adquiere características particulares cuando se aplica a los directivos educativos. A diferencia de la formación inicial, la superación se orienta a fortalecer capacidades para el desempeño de funciones específicas en contextos reales, combinando saberes teóricos con habilidades prácticas para la gestión institucional y pedagógica.

La comprensión del rol directivo ha experimentado una transformación profunda en las últimas décadas, al transitar desde concepciones burocrático-administrativas hacia enfoques



centrados en el liderazgo pedagógico y transformacional. Esta evolución conceptual tiene implicaciones directas en los modelos de superación profesional (Weinstein y Hernández, 2023).

El liderazgo pedagógico, también denominado liderazgo instruccional, enfatiza la influencia del director en los procesos de enseñanza-aprendizaje, incluye la definición de metas académicas, la supervisión y retroalimentación de la práctica docente, la gestión del currículo y la promoción de un clima positivo para el aprendizaje. Hallinger y Murphy (citados en Bolívar, 2010) desarrollaron uno de los modelos más influyentes en esta tradición, identificando tres dimensiones fundamentales: definir la misión de la escuela, gestionar el programa instruccional y promover un clima académico positivo.

El liderazgo transformacional, por su parte, se centra en la capacidad del director para inspirar y motivar a los miembros de la comunidad educativa hacia metas compartidas, estimular intelectualmente a los docentes, proporcionar apoyo individualizado y modelar comportamientos y valores (Tirado y Heredia, 2022). Este enfoque reconoce que la mejora escolar sostenible requiere no solo competencias técnicas sino también habilidades relacionales y simbólicas.

Investigaciones más recientes han propuesto modelos integradores que combinan elementos de ambas tradiciones. El liderazgo para el aprendizaje, por ejemplo, enfatiza la centralidad de los procesos de aprendizaje de estudiantes y docentes, y la necesidad de que el liderazgo sea distribuido entre múltiples actores de la comunidad escolar (Robinson et al., 2009, citados en Bolívar, 2020). Esta perspectiva tiene importantes implicaciones para la formación directiva, ya que sugiere que los programas preparen a los directores no solo para ejercer liderazgo individual sino también para desarrollarlo en otros.

Una tendencia internacional relevante es el desarrollo de marcos de competencias y estándares que definen lo que los directores necesitan saber y ser capaces de hacer. Estos marcos cumplen múltiples funciones: orientan el diseño de programas formativos, fundamentan procesos de selección y evaluación, y proporcionan referentes para el desarrollo profesional continuo (Weinstein y Hernández, 2023).

En Estados Unidos, los Estándares Profesionales para Líderes Educativos (PSEL, por sus siglas en inglés), desarrollados por el Consejo Nacional de Acreditación de Formación de Educadores (NCATE), han sido ampliamente adoptados. Estos estándares comprenden diez dominios: misión, visión y valores centrales; ética y normas profesionales; equidad y capacidad de respuesta cultural; currículo, instrucción y evaluación; comunidad de cuidado y apoyo;



desarrollo profesional de los docentes; comunidades profesionales de aprendizaje; participación de las familias y la comunidad; gestión y mejora operativa; y mejora escolar (Roberts et al. 2022).

En el Reino Unido, los Estándares Nacionales de Excelencia para Directores definen seis áreas clave: cualidades y conocimientos de liderazgo; liderazgo pedagógico; liderazgo de grupos, equipos y personas; desarrollo profesional continuo; gestión del sistema; y colaboración y compromiso (Department for Education, 2020). Estos estándares enfatizan la capacidad de los directores para contribuir más allá de su propia escuela, apoyando el desarrollo del sistema educativo en su conjunto.

En América Latina y el Caribe, diversos países han desarrollado sus propios marcos. Chile cuenta con el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, que define cinco dimensiones: construyendo e implementando una visión estratégica compartida; desarrollando las capacidades profesionales; liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje; gestionando la convivencia y la participación de la comunidad educativa; y gestionando el funcionamiento operacional y los recursos (Ministerio de Educación de Chile, 2021). Perú, Colombia y México han desarrollado instrumentos similares adaptados a sus contextos nacionales.

En el ámbito dominicano, las competencias a desarrollar abarcan dimensiones transformacionales: capacidad de inspirar y motivar equipos docentes, visión estratégica para la mejora continua, habilidades comunicativas para involucrar a la comunidad educativa, y competencias para el análisis y solución de problemas complejos (Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio [INAFOCAM] & EMOTIONLINK, 2025). Como señalan diversos autores, el liderazgo pedagógico implica necesariamente la capacidad de influir en los procesos de enseñanza-aprendizaje lo cual moviliza a todos los actores hacia metas compartidas de calidad educativa.

La revisión bibliográfica permite identificar diversos enfoques aplicados en la formación de directores y coordinadores docentes:

Tabla 1. Enfoques aplicados en la formación de directores y coordinadores docentes

Modelo	Características	Impacto esperado
Liderazgo transformacional	Motiva, inspira y genera visión compartida	Mejora del clima escolar y compromiso docente



Aprendizaje basado en competencias	Centrado en habilidades prácticas y transferibles	Desarrollo de capacidades aplicables en la gestión
Comunidades profesionales de aprendizaje	Colaboración entre instituciones y socialización de buenas prácticas	Innovación pedagógica y cohesión institucional
Formación digital	Uso de plataformas virtuales y recursos abiertos	Acceso flexible y actualización constante

Fuente: Elaboración propia.

La investigación internacional coincide en que la formación inicial, por sí sola, es insuficiente para preparar a los directores para la complejidad de su rol. Se requieren sistemas de desarrollo profesional continuo que proporcionen apoyo sostenido a lo largo de la trayectoria profesional (Weinstein & Hernández, 2023).

El mentoring o acompañamiento de directores noveles por pares experimentados constituye una estrategia ampliamente adoptada internacionalmente. En Ontario, Canadá, el Programa de Mentoría para Directores Noveles asigna un mentor experimentado a cada nuevo director durante los primeros años de ejercicio, lo cual proporciona apoyo personalizado, observación de práctica y espacios de reflexión confidencial. Evaluaciones del programa reportan mejoras en la retención de directores, la satisfacción laboral y la calidad del liderazgo ejercido (Romero et al. 2021).

Las comunidades profesionales de aprendizaje para directores emergen como otra estrategia relevante. Estas comunidades proporcionan espacios estructurados para que los directores compartan experiencias, analicen problemas de práctica, aprendan colaborativamente y desarrollen redes de apoyo mutuo. En países como Australia y Nueva Zelanda, estas comunidades han sido promovidas sistemáticamente por las autoridades educativas como estrategia de desarrollo profesional (Hairon & Dimmock, citados por Teo, 2025).

La formación en servicio mediante programas estructurados también es común. En Chile, el Programa de Formación de Directores de Excelencia, implementado por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), ofrece programas de posgrado, diplomados y cursos de actualización, con énfasis en el liderazgo pedagógico y la mejora escolar. El programa ha sido reconocido internacionalmente por su enfoque en la



formación de líderes con capacidad de transformar escuelas en contextos diversos (Weinstein y Hernández, 2021).

El análisis de las experiencias documentadas en República Dominicana, revela un ecosistema diverso y dinámico de programas de superación profesional para directivos educativos con una notable aceleración a partir de 2014.

Una de las experiencias más significativas es la desarrollada por el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) ha desempeñado un papel central como entidad rectora y financiadora de la formación continua. En colaboración con el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), ha formado a más de 300 directivos de la provincia de Puerto Plata en un diplomado en Gestión y Liderazgo Educativo de aproximadamente 90 horas. Esta experiencia, desarrollada en siete distritos educativos, enfatizó el desarrollo de habilidades de liderazgo para la mejora de la gestión educativa y la implementación de estrategias efectivas contextualizadas.

En la misma línea, INAFOCAM y EMOTIONLINK dieron apertura en el 2025 a un diplomado en Liderazgo Educativo y Estrategias de Comunicación dirigido a 665 directores y coordinadores pedagógicos de los Distritos 10 y 15 de Santo Domingo (INAFOCAM y EMOTIONLINK, 2025). Esta propuesta formativa incorpora explícitamente la comunicación estratégica y la innovación pedagógica como ejes del liderazgo transformador.

El examen sistemático de las experiencias documentadas por República Dominicana permite identificar patrones comunes y desafíos persistentes. Se observa una clara evolución desde programas formativos genéricos hacia diseños curriculares más especializados y contextualizados. Las iniciativas más recientes incorporan metodologías activas como el estudio de casos, el aprendizaje basado en problemas y el acompañamiento situado, reconociendo que la transferencia de aprendizajes al lugar de trabajo requiere estrategias de formación que trasciendan la mera transmisión de conocimientos.

Emerge como tendencia significativa la creación de comunidades profesionales de aprendizaje que trascienden la duración de los programas y se evidencia una creciente articulación entre instituciones nacionales y organismos internacionales, así como entre universidades y el Ministerio de Educación. Esta colaboración interinstitucional permitió enriquecer los programas



El análisis crítico de la revisión realizada permite identificar desafíos persistentes en la superación profesional de directivos educativos (directores de centros educativos y coordinadores docentes) que requieren atención prioritaria.

En primer lugar, persiste el desafío de definir el núcleo fundamental de competencias que todo directivo de instituciones educativas necesita desarrollar. Si bien existen marcos de estándares en diversos países, el debate sobre qué saber y qué ser capaces de hacer los directores y coordinadores continúa abierto, particularmente en relación con el peso relativo de competencias administrativas versus pedagógicas, y la atención a dimensiones éticas y de justicia social.

En segundo lugar, la articulación entre formación inicial y desarrollo profesional continuo constituye un área de mejora. Con frecuencia, los programas iniciales operan de manera desconectada de las oportunidades de desarrollo posterior, lo que genera trayectorias formativas fragmentadas.

En tercer lugar, la equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional emerge como preocupación relevante. Investigaciones documentan que directores y coordinadores que trabajan en escuelas de contextos vulnerables tienen menor acceso a formación de calidad, lo que conlleva a desigualdades en el sistema. Se requieren políticas específicas que garanticen oportunidades equitativas.

En cuarto lugar, la sostenibilidad de las innovaciones y el escalamiento de experiencias exitosas constituyen desafíos recurrentes. Muchos programas innovadores dependen de financiamiento temporal o del liderazgo de personas específicas, y no logran institucionalizarse ni expandirse. El desarrollo de capacidades sistémicas emerge como necesidad crucial.

Finalmente, la internacionalización de la formación directiva y el intercambio de buenas prácticas entre países representa una oportunidad aun insuficientemente aprovechada. Si bien existen redes y organizaciones internacionales dedicadas al liderazgo escolar, el aprendizaje sistemático entre sistemas educativos enfrenta barreras lingüísticas, culturales y estructurales.

En el caso particular de la República Dominicana, la superación profesional de directores y coordinadores docentes ha experimentado un notable desarrollo en la última década, consolidándose como una prioridad de la política educativa nacional. La evidencia analizada permite afirmar que el país cuenta actualmente con un ecosistema diversificado de programas



que combinan formación teórica, metodologías activas, acompañamiento situado y creación de comunidades de aprendizaje.

La colaboración entre el INAFOCAM como ente rector, las universidades nacionales como ejecutoras, y las instituciones internacionales como aliadas estratégicas, genera sinergias positivas que enriquecen la oferta formativa. Programas como los del Instituto 512, ISFODOSU, INTEC y UNPHU representan experiencias valiosas que contribuyeron a formar a miles de directivos en competencias de liderazgo y gestión educativa.

Conclusiones

La superación profesional de directores de centros educativos y coordinadores docentes a nivel internacional ha experimentado avances significativos en las últimas décadas, consolidándose como una prioridad en las agendas de política educativa de numerosos países. La evolución desde enfoques administrativistas hacia modelos centrados en el liderazgo pedagógico y transformacional refleja una comprensión más profunda del rol directivo y su influencia en la calidad educativa.

El análisis de experiencias internacionales revela que los sistemas más efectivos comparten características comunes: marcos de competencias claramente definidos, procesos rigurosos de selección, programas formativos que integran teoría y práctica, sistemas de mentoría y acompañamiento para directores noveles, oportunidades continuas de desarrollo profesional, y evaluación orientada a la mejora. Países como Finlandia, Singapur, Canadá, Chile y España ofrecen lecciones valiosas sobre distintos enfoques para el desarrollo del liderazgo escolar.

En República Dominicana, los desafíos identificados demandan avanzar hacia la consolidación de un sistema nacional de superación profesional que garantice:

- (a) cobertura universal con equidad territorial,
- (b) evaluación sistemática del impacto en los aprendizajes estudiantiles,
- (c) sostenibilidad de las comunidades profesionales de aprendizaje, y
- (d) articulación coherente entre los diferentes programas para asegurar trayectorias formativas progresivas y acumulativas.

Como prospectiva, se sugieren las siguientes líneas de acción:

1. Diseño contextualizado de programas de formación: adaptados a las necesidades locales y regionales.



2. Metodologías activas y participativas: aprendizaje basado en problemas, estudios de caso y simulaciones.
3. Fortalecimiento del uso de tecnologías digitales: plataformas de formación en línea y recursos abiertos.
4. Evaluación integral de programas: indicadores de impacto en la gestión escolar y en los aprendizajes.
5. Redes de cooperación académica: alianzas interinstitucionales para compartir experiencias y buenas prácticas.

La superación profesional de directores de centros educativos y coordinadores docentes se constituye, en definitiva, en una inversión estratégica para la mejora de la calidad educativa, la equidad y el desarrollo de sociedades más justas y democráticas. El fortalecimiento del liderazgo escolar mediante políticas y programas de formación de calidad emerge como un imperativo ético y pedagógico en el contexto educativo contemporáneo.

El artículo ofrece una descripción de la historia del proceso de superación profesional de los directores y coordinadores docentes, a partir del análisis de los objetivos, el estado de conocimiento sobre las políticas, programas y desafíos en la formación continua del liderazgo pedagógico en la República Dominicana. Es un documento muy útil para investigadores en el tema y para quienes pretenden dirigir en centros educativos de este país.

Referencias bibliográficas

Bolívar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.

<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>

Department for Education. (2020). *National standards of excellence for headteachers*. UK Government.

<https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/36579/1/Headteachers%27%20standards%202020%20-%20GOV.UK.pdf>

Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio [INAFOCAM]. (2025, 21 de agosto). INAFOCAM y EMOTIONLINK aperturan diplomado en Liderazgo Educativo y Estrategias de Comunicación. <https://inafocam.gob.do/inafocam-y-emotionlink-aperturan-diplomado-en-liderazgo-educativo-y-estrategias-de-comunicacion>



- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Ministerio de Educación de Chile. (2021). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar. CPEIP*. <https://caf.cpeip.cl/wp-content/uploads/2023/07/Marco-para-la-Buena-Direccio%CC%81n-y-Liderazo-Escolar-EMTP-2021.pdf>
- Roberts, T., Seay, C., & Bellamy, D. (2022) Transforming the Instructional Leadership Professional Development Landscape Utilizing National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) Resources. *Open Access Library Journal*, 9: e9372.
<https://doi.org/10.4236/oalib.1109372>
- Romero Llorente, A., Valiente-Sandó, P., & Del Toro Prada, J. J. (2021). Los estudios sobre la socialización organizacional de los directores escolares noveles: objetos, objetivos, hallazgos. *Transformación*, 17(3), 500-522.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552021000300500&lng=es&tlng=es.
- Teo, J.E. (2025). Retrieving Schwab's practical in Shulman's signature pedagogies: unpacking the moral dimension in Singapore's educational leadership development'. *London Review of Education*, 23 (1), 14. <file:///C:/Users/PC/Downloads/lre-3469-teo.pdf>
- Tirado Gálvez, M. I., & Heredia Llatas, F.D. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=es.
- Weinstein, J., & Hernández, M. (2023). *Liderazgo educativo en América Latina: Políticas, prácticas y desafíos*: Ediciones Universidad Católica de Chile

