

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
CENTRO DE LIDERAZGO Y EXCELENCIA DOCENTE CLED
PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO 2020-2026

Introducción.

La Universidad de La Salle es una Institución de Educación Superior que cuenta con acreditación institucional de alta calidad, y que trabaja por la transformación social y productiva del país. Es reconocida por su apuesta decidida frente al desarrollo regional, especialmente frente al mejoramiento de la educación en contextos urbanos y rurales.

Mediante acuerdo 005 del 19 de marzo de 2020 el Consejo superior en ejercicio de sus facultades estatutarias y reglamentarias creó el Centro de Liderazgo y excelencia docente de la Universidad de La Salle CLED.

Para dar desarrollo a sus procesos misionales se encargó al director del centro el presente plan de desarrollo estratégico de desarrollo 2020-2026 el cual fue revisado por el comité de desarrollo y asesoría del centro y luego aprobado por las instancias directivas de la institución.

1. Planteamiento estratégico.

Misión

El CLED tiene como misión generar y difundir conocimiento útil y transferible por medio de procesos de investigación, desarrollo e innovación de alta calidad que buscan fortalecer el liderazgo directivo y la docencia de excelencia en las instituciones educativas desde los ideales de calidad, pertinencia, visibilidad, estabilidad y respeto.

Visión:

El CLED, en la próxima década será reconocido por:

- a. Su capacidad para generar y difundir conocimiento de alto nivel en los temas relativos al liderazgo y la excelencia docente.
- b. Su capacidad para desarrollar procesos de formación a los docentes y directivos de las instituciones educativas de los distintos niveles de formación.

- c. Su potencial para desarrollar procesos de asesoría, consultoría y acompañamiento a procesos de mejoramiento institucional que involucren temas de liderazgo y excelencia docente.
- d. Su liderazgo en las redes de conocimiento nacional e internacional en los temas de liderazgo y excelencia docente.
- e. Su capacidad para generar innovaciones educativas que promuevan el mejoramiento de los procesos de liderazgo y excelencia docente.
- f. Su experiencia para liderar procesos de incidencia y construcción de política pública en temas conducentes a la cualificación de prácticas docentes, producción de conocimiento pedagógico y fortalecimiento de la calidad de la educación.
- g. Ser un Centro de excelencia reconocido por Minciencias, conformado por grupos de investigación con las mayores calificaciones del sistema de Ciencia y tecnología del país.

Objetivos

El Centro de liderazgo y excelencia docente tiene como objetivo central el desarrollo de actividad científica, formativa y de transferencia y desarrollo tecnológico en torno al liderazgo y la excelencia docente como conceptos y procesos asociados, comprendidos desde sus factores constitutivos y su aplicabilidad a espacios organizacionales o institucionales en los que se requiera producir impactos transformativos en términos de la generación de prácticas docentes relevantes y gestión de aprendizajes innovadores a nivel micro (aula), meso (áreas de conocimiento y acompañamiento académico) y macro (institucional). Así mismo, el centro desarrollará desde su producción de conocimiento acciones para incidir en la formulación de políticas públicas que promuevan el liderazgo y la excelencia docente en las entidades territoriales certificadas.

Entre sus objetivos particulares están:

- a. Promover y acompañar procesos formativos de docentes y directivos con el fin de cualificar sus prácticas en sus componentes pedagógicos, didáctico y de gestión que llevan a cabo en sus contextos de acción y desempeño educativo.

- b. Desarrollar actividades de investigación en torno a prácticas de docencia y liderazgo educativo en sus diferentes niveles de desarrollo e implementación.
- c. Generar conocimiento pedagógico y didáctico de carácter innovador sobre la base de procesos reflexivos e investigativos de alto nivel científico.
- d. Implementar estrategias de innovación, creación y desarrollo tecnológico que favorezcan pedagogías y didácticas de gran alcance y relevancia en el aula.
- e. Diseñar y ofertar propuestas de consultoría, intervención y acompañamiento pedagógico para directivos y docentes en coordinación con la dirección de educación continuada.
- f. Participar en los escenarios de construcción e implementación de política pública con base en los resultados de innovación e investigación, teniendo en cuenta los horizontes de desarrollo favorable para el país.
- g. Garantizar la protección por propiedad intelectual de todos los resultados de investigación por desarrollo científico y tecnológico.

2. Modelo de investigación, desarrollo e innovación (IDI)

Siguiendo las orientaciones misionales expresadas en el PEUL, las directrices investigativas del SIUL y las recomendaciones del PEUL el CLED trabaja por desarrollar conocimiento que aporte a la transformación social y productiva del país desde un enfoque colaborativo y participativo. En este sentido las acciones del centro se enmarcan en una visión de la producción de conocimiento que propende por la democratización del conocimiento y la apropiación social de la ciencia y la tecnología que conllevan al empoderamiento de las comunidades (Acosta y Carreño: 2013)

El CLED desarrolla sus procesos de producción de conocimiento bajo el modelo de la quintuple hélice (Carayanis:2012) a través de la cual entran en diálogo y vinculación la universidad, la empresa, el estado, la sociedad civil y el entorno natural. Para ello, el centro establecerá las alianzas que le permitan participar activamente de programas, proyectos y actividades con estos actores de la sociedad en pro del mejoramiento de los procesos de liderazgo y excelencia educativa.

También se adhiere al modelo propuesto por (Hafkesbrink:2011), para entender las posibilidades de la co-creación en la generación de

conocimiento 3.0 en la cual la participación de diversos actores asegura una mayor efectividad y disruptibilidad. En este modelo las diversas comunidades se involucran en el proceso a partir de la participación de sus miembros, ya sea en calidad de innovadores, expertos, investigadores y beneficiarios, para generar procesos de sinergia creativa.

El CLED trabajará desde el modelo de articulación de la quintuple hélice y lo concretará en acciones de generación de conocimiento enmarcadas en la propuesta de innovación 3.0. Esto se realizará a partir de la conjunción de acción de formación, investigación, innovación y transferencia de conocimiento en liderazgo y docencia a los entornos y comunidades educativas.

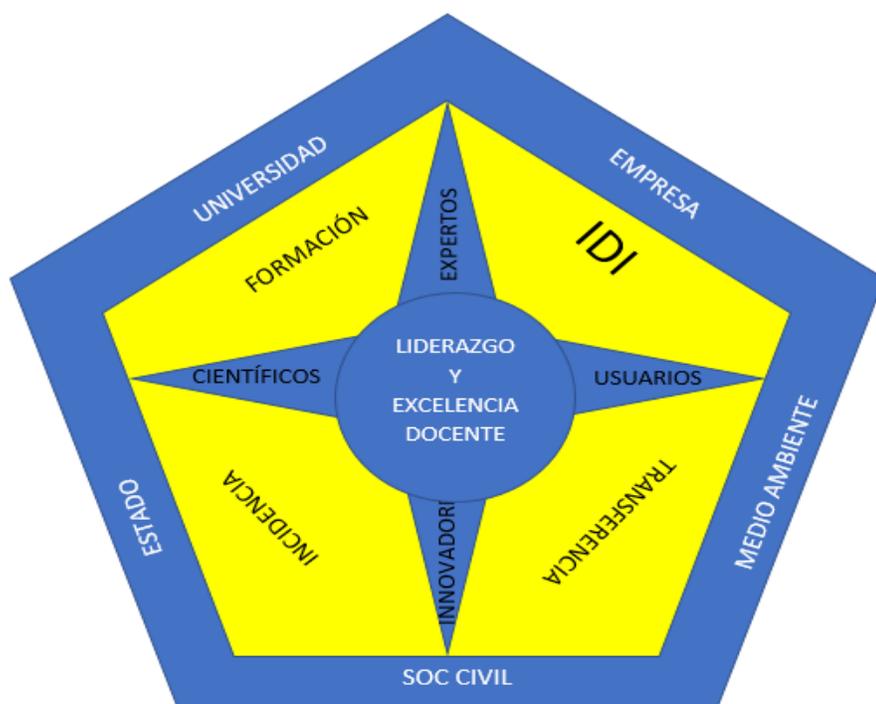


Gráfico 1. Modelo IDI Centro de liderazgo y excelencia docente.

Dando desarrollo a estas elecciones teóricas que dan vida al modelo IDI referido, se implementa una estrategia de relacionamiento activo y confluyente en el que el centro establecerá convenios, contratos, proyectos en alianza y acciones conjuntas con entidades de cada uno de los actores establecidos en el modelo de la quintuple hélice (Carayanis:2012), y se trabaja de forma conjunta con los diversas comunidades de interés previstas en el modelo de innovación 3.0 (Hafkesbrink:2011) a fin de dinamizar los ejes

de formación, investigación, transferencia e incidencia que persigue el centro.

Líneas de investigación, desarrollo e innovación.

A. Liderazgo educativo.

La investigación ha demostrado de diferentes maneras que el liderazgo escolar es el segundo factor de mayor incidencia en los aprendizajes escolares (Day & Sammons, 2013; Leithwood, Day, Sammons, Harris, & Hopkins, 2006; Leithwood, Seashore Louis, Anderson, & Wahlstrom, 2004). Esto supone, por tanto, que buenos directivos docentes pueden impactar de manera positiva, sistemática e incremental los resultados y aprendizajes que tienen lugar en el contexto escolar. A ello se suma igualmente la imperiosa necesidad de superar los modelos individuales, mecanicistas, causales y lineales que reducen la labor y rol de los directivos docentes a un conjunto de tareas administrativas que se llevan a cabo en el día a día de la escuela.

Si bien el componente administrativo es clave en una concepción de formación para el liderazgo escolar, no cabe duda que el liderazgo es mucho más que la mera acción administrativa e involucra otro tipo de acciones de naturaleza social y cultural (Díaz, 2017, 2020). Una mirada a la investigación sobre este tema y a las teorías derivadas de ésta señalan de qué manera el liderazgo escolar ha trascendido el nivel individual para situarse en uno de tipo más contextual y comunitario (DeMatthews, 2018; Green, 2016). De igual manera puede apreciarse cómo el liderazgo ha evolucionado de una concepción personal centrada en el líder hacia una concepción de liderazgo distribuido en la que se resalta la figura y rol del equipo directivo en el compromiso de cambio y transformación educativa (Dampson, Havor, & Laryea, 2018; Harris & Spillane, 2008; Spillane & Healey, 2010).

Ejes para el desarrollo de IDI:

- Prácticas de liderazgo educativo y escolar
- Desarrollo personal y profesional del directivo
- Formación para el liderazgo directivo en educación
- Liderazgo educativo y escolar en contextos rurales
- Gestión y desarrollo institucional
- Políticas públicas de liderazgo educativo y escolar.

B. Excelencia docente.

Definir la excelencia docente es una tarea compleja ya que al igual que sucede al momento de definir qué es una buena educación, también existe una discusión sobre qué significa una buena docencia e incluso más allá,

una docencia de excelencia. No obstante, está ampliamente demostrado en la literatura que la calidad de la enseñanza que imparten los docentes es el elemento que más influye en los buenos resultados de sus estudiantes (García, Maldonado, Perry, Rodríguez, y Saavedra, 2014, p.19).

Como resultado de lo anterior, existe hoy un consenso social sobre la necesidad de formar a los docentes a lo largo de sus trayectorias profesionales para que impartan una enseñanza que forme a sus estudiantes para afrontar los desafíos que les impone la sociedad actual. Igualmente, los investigadores de la educación han construido conocimiento sobre la docencia tratando de encontrar las claves para hacerla cada vez más centrada en el aprendiz, respetuosa del contexto y sobretodo eficaz para generar herramientas para la vida (Carnoy, 2008, OREALC/UNESCO 2012, Brown et Al., 1989; Furman, 2012, Luschei, 2013, Herrera y Vega, 2015)

Ejes para el desarrollo de IDI:

- Prácticas pedagógicas para una docencia de excelencia en el siglo XXI
- Formación para la docencia de excelencia
- Tecnologías digitales y excelencia docente
- Docencia de excelencia en ámbitos rurales
- Mejoramiento educativo institucional
- Políticas públicas para el desarrollo profesional docente.

3. Gobernanza

Dependencia.

El centro es una unidad dependiente de la Universidad de La Salle. Está adscrito a la vicerrectoría de investigación y transferencia desde donde se dictarán las orientaciones para el desarrollo de su misionalidad.

Acompañamiento científico.

Para el caso específico del CLED la vicerrectoría académica en coordinación con la vicerrectoría de investigaciones ejercerá funciones de acompañamiento científico, pedagógico y administrativo en el diseño, planeación y ejecución de programas, proyectos e iniciativas de formación, investigación, extensión y educación continuada que sean pertinentes.

Asesoría y desarrollo

Con miras a generar una mayor articulación con los actores académicos e investigativos de la universidad el centro cuenta con *un comité de asesoría y desarrollo* que se reúne mensualmente y funciona como órgano consultor y asesor para la toma de decisiones. Este órgano estará integrado por:

- a. El vicerrector académico
- b. El vicerrector de investigación y transferencia o su delegado
- c. El director del programa de Doctorado en educación y sociedad
- d. Dos líderes de los grupos de investigación asociados al centro.
- e. La dirección de programas y proyectos de investigación de la vicerrectoría de investigación y transferencia.
- f. El director del Centro, quien será invitado permanente.

Dirección

Para su desarrollo el centro cuenta con un Director nombrado por el rector quien tiene entre sus funciones liderar los procesos de formación que se emprendan desde el centro, acompañar los programas de investigación e innovación establecidos en el plan de desarrollo estratégico y gestionar procesos de transferencia e incidencia necesarios.

Asistencia

El centro cuenta con un auxiliar administrativo que apoya al director en los procesos de comunicación, organización administrativa y logística que se generen a partir de las acciones de formación, investigación y transferencia de conocimiento del centro.

Grupos de investigación

Del centro participan también cuatro grupos de investigación cuyos líderes e investigadores participan de las distintas actividades que se realizan en su interior y para ello, la universidad destina los tiempos necesarios para su trabajo en el centro en razón con las necesidades que emanen de los proyectos que en su interior se desarrollan. Los grupos de investigación asociados son:

- a- Educación y Sociedad. A1**
- b- Intersubjetividad en la educación superior. A1**
- c- Educación Ciudadana, Ética y Política para la Paz. A.**
- d- Pedagogía, Cultura y Formación Docente. C**

Recurso Humano.

- El director del Centro está designado a tiempo completo para el desarrollo de las funciones que implica el ejercicio de su cargo.

- Para el desarrollo de su Misión, el CLED cuenta con los tiempos del personal académico de la Universidad. Cada semestre las y los docentes investigadores, de acuerdo con sus compromisos investigativos, de docencia o de gestión, establecen su Plan académico.
- Los directores de los grupos de investigación que conforman el CLED, tendrán 40 horas por semestre para atender las labores de gestión en el Centro.
- El CLED cuenta con personal de apoyo administrativo y logístico para la gestión del Centro.
- Como parte integrante de la estructura orgánica de la Universidad y en particular de la VRAC y la VRIT, cuenta con las áreas de apoyo transversal, esto es, la Dirección de Extensión y Educación Continuada (Exec), la Dirección de Comunicación y Mercadeo, así como las áreas financiera, administrativa y jurídica.

ASIGNACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CLED

Tipo	No	% tiempo de gestión académica	Funciones
Director	1	100%	<ul style="list-style-type: none"> - Liderar los procesos de planeación, desarrollo y evaluación de las actividades misionales del centro. - Liderar los equipos que trabajan en los procesos de formación, investigación, transferencia e incidencia del centro. - Gestionar al interior y exterior de la Universidad oportunidades de desarrollo para el centro
Auxiliar administrativo	1	50%	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar al director y los investigadores en los procesos de comunicación y divulgación del centro.

Tipo	No	% tiempo de gestión académica	Funciones
			- Apoyar al director y los investigadores en los procesos de corte y logístico del centro.
Comité asesoría y desarrollo	6	5%	- Asesorar al director y los investigadores en la toma de decisiones académicas y administrativas necesarias para el cumplimiento del propósito misional del centro.
Director grupo de investigación	4	40 horas semestrales	- Apoyar al director y otros investigadores en el desarrollo de proyectos IDI en temas de liderazgo directivo y excelencia docente

Recursos financieros:

El CLED tiene capacidad, autonomía y presupuesto para la gestión de proyectos y recursos en el marco de las disposiciones académicas, administrativas y financieras que determinen las instancias competentes de la Universidad.

Funciona a partir del desarrollo de un esquema mixto de financiamiento en el que:

(a) la universidad asegura los recursos de infraestructura y personal necesarios para su funcionamiento, así como un monto base para impulsar los procesos de gestión de los objetivos misionales.

(b) desde el centro se gestiona la consecución de recursos a partir de contratos, convocatorias, alianzas y desarrollos conjuntos.

Su capacidad financiera básica se soporta con el presupuesto asignado anualmente por la Universidad a través de la VRIT. Para el año 2020-II el monto base para impulsar la gestión de los objetivos misionales es de \$40.000.000.

Infraestructura

El CLED cuenta con los siguientes recursos de infraestructura para el desarrollo de su misionalidad:

Recurso	Función
Oficina	Albergar los puestos de trabajo del director y la asistente
Sala de juntas	Facilitar el encuentro del director, investigadores, personal interno y externo
Área de trabajo para investigadores	Albergar los puestos de trabajo de los investigadores de base del centro.
Salas de sistemas	Facilitar procesos de investigación y formación con software especializado
Centro e-learning	Facilitar la realización de teleconferencias y proceso de diseño y formación digital
Auditorios	Facilitar los procesos de formación, transferencia e incidencia con grupos amplios.

4. PLANEACIÓN TÁCTICA

En el proceso de definición de la planeación, así como las metas de corto, mediano y largo plazo, se necesario contemplan dos fases:

Fase 1. Julio 2020 – diciembre 2023

Fase 2. enero 2024 – diciembre 2026

Fase 1. Arranque y Posicionamiento Inicial (Julio 2020 –diciembre 2023)

Prospectiva. En esta fase el centro inicia sus labores, configura su plan estratégico y consolida su modelo IDI. Despliega acciones de diferente orden que lo posicionan a nivel nacional y regional como referente en investigación, innovación y consultoría en los temas de liderazgo y excelencia docente. Es reconocido por Minciencias.

Metas y alcances

- Mantener una actividad permanente de análisis, aporte académico y científico sobre los temas de liderazgo y excelencia docente a partir de la publicación bimestral de un boletín de difusión.
- Gestionar (1) procesos de incidencia en construcción de política educativa regional y/ nacional en temas de liderazgo y excelencia docente.

- Participar en al menos dos redes, una nacional y otra internacional, en temas de liderazgo y excelencia docente.
- Diseñar e implementar un evento bianual sobre liderazgo y excelencia docente de carácter internacional.
- Realizar mínimo cinco proyectos de investigación sobre liderazgo y excelencia docente.
- Lograr tres proyectos de investigación cofinanciados por fuentes externas.
- Desarrollar diez proyectos de consultoría o y/o intervención.
- Alcanzar diez productos de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i), en publicaciones de alto prestigio y calificación, centrados en los temas de liderazgo y excelencia docente.
- Lograr una actividad editorial, de documentos de trabajo, libros (3), entre otras, que incluya participaciones de otras entidades.
- Lograr la acreditación como Centro de Excelencia por parte de Minciencias.

Fase 2. Consolidación y Desarrollo (enero 2024 – diciembre 2026)

Prospectiva. En esta fase el CLED es reconocido por su oferta formativa y su producción investigativa como referente en Latinoamérica y el Caribe en temas de liderazgo y excelencia docente. En el ámbito nacional es reconocido porque desde su producción de conocimiento genera incidencia en la formulación de políticas públicas, programas y proyectos de orden local, regional y nacional en sus temas misionales.

Metas y alcances del Centro

1. Posicionar el boletín informativo del centro como publicación de referencia en temas de liderazgo y excelencia en Colombia y A. Latina.
2. Gestionar (2) procesos de incidencia en construcción de política educativa regional y nacional en temas de liderazgo y excelencia docente.
3. Consolidar un evento internacional bianual que actué como punto de encuentro de la comunidad académica latinoamericana en temas de liderazgo y excelencia docente.
4. Mantener la presencia en cuatro redes nacionales e internacionales.
5. Consolidar una actividad editorial, de documentos de trabajo, libros (5) entre otras, que incluya participaciones de otras entidades y/o instituciones.
6. Realizar mínimo diez investigaciones de gran alcance.

7. Lograr diez proyectos de investigación cofinanciados por fuentes externas.
8. Desarrollar diez proyectos de consultoría o y/o intervención.
9. Lograr diez productos académicos publicados en las más altas categorías y dos procesos de innovación compartidos.

Ángela: democratización del conocimiento. acercarnos desde la quintuple hélice entorno natural, casa común.

Hno Cristhian: Incidencia política: lograr boletín notas de política educativa al liderazgo escolar.

Oscar: utilizar los corredores de comunicación externa, democratización del conocimiento. Incluirlos en el portal.

Andrés Felipe Ortiz: Escuela de negocios, Desarrollo profesional liderazgo directivo. Prácticas de liderazgo en relación a la gobernanza.

Guillermo Londoño: trabajo sinérgico que coincide con la facultad. Reto en la sinergia. Explicitar una línea de educación rural. Lugar al interior de la universidad.

Libardo: ampliar calidad, disruptibilidad, educación y sociedad, evento excelencia bianual.

José Raúl: Tradición educativa lasallista, cuestionar modelos de construcción de política.

Hernando Estévez:

Elkin: democratización del conocimiento.

Carlos Valerio: planear las articulaciones entre los centros. Articulación con el distrito.

Hno. William. Nuevos modelos educativos para la universidad y para los colegios (alianzas con los colegios) disruptivo. Liderazgo empresarial ético.

Plan de trabajo Julio 2020 - diciembre 2021

Eje de trabajo	Meta	Alcance
Organización	Generar una organización mínima que le permita al centro funcionar adecuadamente	<ul style="list-style-type: none"> - Escritura y aprobación del plan estratégico de desarrollo 2020-2030. - Conformación del comité de desarrollo y asesoría - Creación de los procesos administrativos del centro.
Formación	Consolidar el centro como un actor de primer orden en el contexto nacional en temas de formación en liderazgo y excelencia docente	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo e implementación de una oferta formativa de diplomado en liderazgo para directivos de educación básica y media en contextos rurales y urbanos con financiación externa. (Alianza MEN) - Diseño de una oferta formativa en liderazgo directivo para los directivos de las Escuelas Normales Superiores del país con financiación externa. (Alianza MEN) - Diseño y desarrollo de una oferta formativa para el

Eje de trabajo	Meta	Alcance
		<p>liderazgo directivo al interior de la universidad. (Alianza VIRT y VRAC)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de una oferta de formación para la articulación de la educación técnica y tecnológica con los programas de la universidad. (Alianza SED-Bogotá) - Articulación con la facultad de educación para la creación de la maestría en liderazgo directivo. (Alianza FCE)
<p>Investigación e desarrollo e innovación</p>	<p>Generar conocimiento sobre el liderazgo escolar y sobre elementos que posibilitan una docencia de excelencia en la educación urbana y rural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construir y promover una agenda de investigación de carácter nacional para el liderazgo escolar en alianza con actores universitarios, gubernamentales y empresariales en asocio con el MEN, universidades y otros actores. (Alianza MEN-ELD) - Desarrollo de un proyecto de investigación, desarrollo e innovación que permita a los estudiantes de últimos semestres de la Universidad mejorar sus competencias genéricas y a la universidad analizar datos para reorientar procesos curriculares en esta área. (Alianza VRIT-VRAC) - Desarrollar un modelo flexible para aula multigrado soportado en tecnologías de la información en modalidad off line que permita a los niños y

Eje de trabajo	Meta	Alcance
		niñas de las áreas rurales dispersas acceder a conocimientos de ciencia tecnología e innovación en contextos rurales. (Alianza VRIT-DES).
Transferencia y extensión	Consolidar el centro como una unidad de transferencia de conocimiento en los temas asociados con el liderazgo y la excelencia docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un portafolio de servicios de investigación, desarrollo e innovación del centro. (CLED Extensión) - Gestionar procesos transferencia de la producción investigativa y formativa del centro. (Alianza con Extensión) - Aportar al desarrollo del observatorio de educación (Alianza con FCE) .
Vigilancia e incidencia	Recolectar, analizar y divulgar información del entorno en temas de liderazgo y excelencia docente para generar incidencia en autoridades educativas, tomadores de decisión, directivos y maestros.	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa y relevante en la Mesa de Liderazgo Escolar para la construcción de un acuerdo nacional de buenas prácticas directivas (Alianza con la MLD-MEN) - Diseño de un mecanismo de recolección de información sobre liderazgo y docencia en el entorno nacional e internacional. (Alianza con FCE) - Desarrollo y difusión de un boletín electrónico en el que se divulgan los análisis de los hallazgos realizados. (CLED en alianza con FCE).
Posicionamiento	Ser reconocidos por Colciencias como centro de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un modelo de investigación, desarrollo e innovación que orienta y da marco al centro. (CLED)

Eje de trabajo	Meta	Alcance
		<ul style="list-style-type: none"> - Articularse a dos redes internacionales de formación en liderazgo y excelencia docente, a dos redes nacionales y fortalecer la RENISE. (CLED) - Desarrollar en conjunto con los programas de la facultad de educación y otros actores del sistema educativo de un evento bianual de carácter nacional sobre liderazgo directivo y excelencia docente. (Alianza con FEC)

Referencias.

Acosta Valdeleón, Wilson; Ángel Pardo, Nadia Catalina; Pérez Pérez, Tito; Vargas Rojas, Adriana; and Cárdenas Sánchez, Daniel, "Liderazgo en la educación rural con enfoque territorial" (2020). *Libros en acceso abierto*. 74.

Acosta Valdeleón, W., y C.Carreño Manosalva (2013). Modo 3 de producción de conocimiento: implicaciones para la universidad de hoy. *Revista de la Universidad de La Salle*, (61), 67-87.

Bolívar, Antonio & Murillo, F. Javier. (2017). El efecto escuela: Un reto de liderazgo para el aprendizaje y la equidad.

Blumer, H. (1970). What is wrong with social theory. En W.J. Filstead (Ed.). *Qualitative methodology*, cap. 4. London: Rand McNally.

Bruns, B. y Luque, J. (2014), Docentes excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe, resumen, Washington, DC, Banco Mundial

Carayannis, E.G., Barth, T.D. & Campbell, D.F. The Quintuple Helix innovation model: global warming as a challenge and driver for innovation. *J Innov Entrep* 1,2 (2012). <https://doi.org/10.1186/2192-5372-1-2>

Carnoy, M. (2008). *Mejorando la calidad y equidad en la educación en América Latina para la democracia y el desarrollo*. Washington, DC: Centro Global para el Desarrollo y la Democracia.

Day, C., & Sammons, P. (2013). *Successful leadership: a review of the international literature*. Berkshire, UK: CfBT, Oxford University, University of Nottingham.

DeMatthews, D. (2018). School leadership, social capital, and community engagement: A case study of an elementary school in Ciudad Juárez, México. *School Community Journal*, 28(1), 167- 194.

Daz, C.J. (2017). *Making peace possible: grassroots peacebuilding leaders create and expand human capabilities through local initiatives in Colombia*. Tesis de doctorado no publicada. Saint Mary's University of Minnesota, USA.

Diaz, C.J. (2019). Repensar la educación rural para Colombia: Una lectura desde la perspectiva del liderazgo para construcción y consolidación de paz. En G. Araque (Compilador), *Educaciones Rurales: Geografías y fronteras*. Bogotá, D.C.: Corporación Universitaria Panamericana – Ediciones Desde Abajo.

García, S; Maldonado, D.; Perry, G; Rodriguez, D; y Saavedra, J. (2014). *Tras la excelencia docente. Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos*. Bogotá: Fundación Compartir.

Green, T. L. (2016). School as community, community as school: Examining principal leadership for urban school reform and community development. *Education and Urban Society*, 50(2), 111-135. doi:10.1177/0013124516683997

Hafkesbrink, J. & Schroll, M. (2011). Innovation 3.0: embedding into community knowledge - collaborative organizational learning beyond open innovation. *Journal of Innovation Economics & Management*, 7(1), 55-92. doi:10.3917/jie.007.0055.

Harris, A. and J. Spillane, 2008. Distributed leadership through the looking glass. *British Educational Leadership, Management & Administration Society*, 22(1): 31–34

Herrera, J; y Vega, V. (2015). El lugar de la investigación en la formación posgradual de los docentes del distrito en la Bogotá Humana. IDEP; recuperado de <http://biblioteca.idep.edu.co/multimedia/10000569.pdf>

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Seven strong claims about successful school leadership*. Nottingham, UK: National College for School Leadership.

Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. New York, NY: Wallace Foundation, University of Minnesota, University of Toronto.

Luschei, T. (2012). In search of good teachers: Patterns of teacher quality in two Mexican states. *Comparative Education Review*, 56(1), 69-97.

OREALC/UNESCO. (2012). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Unesco: Santiago de Chile.

Vásquez Alape, Luis Ernesto; Díaz Meza, Cristhian James; Monroy González, Myriam Esperanza; Álvarez Ochoa, Claudia Patricia; Salcedo Casallas, Javier Ricardo; Pérez Pérez, Tito Hernando; Lozano Flórez, Daniel; and Turriago Rojas, Daniel Guillermo, "La asociatividad y el liderazgo del profesor en comunidades rurales de Colombia" (2020). *Libros en acceso abierto*. 75.

<https://ciencia.lasalle.edu.co/libros/75>

Sandoval Y, Estupiñán, C Pineda R, Bernal C. (2012) Los retos del director escolar novel: formación inicial y liderazgo. (2012) *Revista Complutense de Educación Educ*. Vol. 15, No. 1, 117-129. ISSN: 1549-2230

Spillane, J.P. and K. Healey, 2010. Conceptualizing school leadership and management from a distributed perspective. *Elementary School Journal*, 111(2): 253-281. View at Google Scholar | View at Publisher.