

HURTADO PAUCAR Y ROJAS HERNANDEZ

por Celina Perez Mena

Fecha de entrega: 13-sep-2023 10:02a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2163308783

Nombre del archivo: ABAJO_ACADEMICO_HURTADO_Y_ROJAS_enviado_para_2da_rev.10_-09.docx (72.4K)

Total de palabras: 9411

Total de caracteres: 52986

I. INTRODUCCIÓN

12

1.1. Realidad problemática y formulación del problema

En el contexto **internacional**

La siguiente investigación, en el contexto internacional, en relación al liderazgo directivo, según la Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, Ferreira (2019) sostiene que, un desarrollo eficiente del liderazgo directivo repercute en la calidad educativa, es decir, que lograr buenos resultados educativos es trabajo de todos los integrantes de la escuela; sin embargo, cabe destacar que en particular el director de la institución por ser responsable del funcionamiento estratégico, administrativo, pedagógico, comunitario y organizacional de la gestión educativa debe garantizar las condiciones favorables para una gestión escolar que promueva la calidad educativa.

Por otro lado, según estudios realizados por Maya et al., (2019), sostienen que, entre uno de los factores que inciden favorablemente en buenos resultados educativos en las instituciones educativas, es la presencia de un liderazgo directivo participativo, efectivo, democrático, asertivo, comunicativo donde se involucra a todo el personal docente desde los planes estratégicos y es a partir de ello que se promueve la acción protagónica de los mismos para lograr una educación de calidad. De lo contrario, la calidad educativa se ve afectada por lo que no se tiene claridad en los propósitos a alcanzar.

Aunado a lo anterior, según conclusiones de la investigación realizada por Romero (2021) sostiene que, una de las condiciones claves para el desarrollo de buenas prácticas en las instituciones es el liderazgo directivo que promueve un clima favorable entre los miembros de la escuela, el alto nivel de expectativa que tiene de los docentes y estudiantes genera un clima de confianza las que propician entornos de trabajos saludables. Otra de las estrategias que resulta importante es la apertura y la asequibilidad de los directivos que genera confianza entre los miembros de la institución y éstos a la vez se vuelcan en buenos resultados de gestión en las prácticas educativas.

En el contexto nacional, en relación al liderazgo directivo, el Ministerio de

Educación, MINEDU (2019) sostiene, que los directores que dirigen las instituciones educativas deben ser líderes pedagógicos para velar el óptimo progreso de las habilidades en los estudiantes, del mismo modo enfatiza que además de ser líder pedagógico, el directivo es un agente fundamental del cambio en la sociedad, por lo que un buen liderazgo directivo desarrolla una gestión educativa que responda adecuadamente ante los nuevos desafíos del mundo actual.

Del mismo modo, Espinoza et al., (2021) sostienen, que el mundo actual requiere de ciudadanos con una formación para el aprendizaje permanente que sean capaces de dirigir la mejora continua de la sociedad y eso depende de muchos factores; entre los que destaca la labor que realiza en cuestión de gestión y liderazgo un directivo de una institución educativa, ya que en estos espacios formativos el estudiante va desarrollando las habilidades necesarias para ser un ciudadano responsable y que aporte al bien común. Bajo esta premisa es que un buen liderazgo directivo en las instituciones promueve mejores resultados en la gestión educacional por ende en la formación integral de los educandos durante la permanencia en estos espacios formativos.

Así mismo, según las investigaciones realizadas por Córdova et al., (2021) sostienen que las múltiples estrategias adecuadas que implementan los rectores en la gestión escolar de las instituciones educativas se ve reflejada en los logros de los aprendizajes de los estudiantes, bajo un liderazgo de trabajo en equipo, colaborativo con una mirada en la eficacia de estrategias acertadas que promuevan el pensamiento estratégico, buenas relaciones personales, el compromiso del cuerpo docente. Un liderazgo directivo efectivo estará relacionado con la forma de conducción, las múltiples formas de planeamiento estratégico y la calidad educativa que se brinda en las instituciones educativas por lo que los directivos vienen hacer guías profesionales y emocionales para la consecución de resultados esperados; dejando de lado una dirección vertical y prácticas tradicionales.

Aunado a las investigaciones anteriores Correa (2020) en su investigación considera que actualmente el liderazgo ha tomado una gran importancia prioritariamente en las Instituciones Educativas ya que según el contexto actual exige la presencia de ese líder pedagógico que armonice correctamente el manejo de la

Institución y que conduzca su institución de manera eficaz y eficiente; sin embargo es aún muy difícil encontrar líderes que tengan ese perfil y que se comprometan con el logro de objetivos institucionales y metas programadas.

Finalmente, en el ámbito local, en relación a liderazgo directivo según los estudios realizados por Lopez (2022) considerando los cambios constantes en la sociedad y que estos repercute en cada una de las organizaciones como en las instituciones educativas se propuso investigar sobre el tipo de mando y de gestión que deben desplegar los directivos para obtener resultados óptimos en la gestión educativa de una institución es por ello que después de un proceso investigativo colige que existe una relación significativa entre las variables en estudio que equivale a decir que a mayor liderazgo directivo mejor gestión administrativa en las instituciones educativas.

Del mismo modo, según Pacahuala (2018), en su investigación realizada con el propósito de delimitar la relación que existe entre estilos de liderazgo y gestión educativa en los directores según la percepción de los docentes, después de un amplio proceso de indagación para el recojo de información, concluye que a mejor liderazgo directivo se espera mejor gestión escolar en las instituciones y esto implica grandes ventajas para la consecución de objetivos institucionales y logros de aprendizaje.

Aunado a los autores antes mencionados, también se considera los estudios realizados por Justano (2019) quién en su indagación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño de los docentes, para lo cual ha empleado como base, otras investigaciones realizadas con anterioridad referente al liderazgo de los directivos. En cuya investigación finaliza mencionando que existe una conexión entre el liderazgo directivo y el desenvolvimiento de los docentes puesto que cuanto mayor nivel de liderazgo desarrolla un director, los docentes se sienten más motivados para mejorar la práctica pedagógica.

Con lo descrito líneas arriba, se formula el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la importancia del liderazgo directivo en la gestión educativa?

En ese contexto, el presente trabajo académico coadyuva a brindar las herramientas para emplear un liderazgo directivo que fortalezca la gestión educativa en las

instituciones educativas, lo cual implica en el desarrollo integral de los estudiantes.

12

1.2. Formulación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la importancia del liderazgo directivo en la gestión educativa.

1.2.2. Objetivos específicos

4
Describir los estilos del liderazgo directivo en la gestión educativa.

Identificar los principios del liderazgo directivo en la gestión educativa.

20
Describir las teorías del liderazgo directivo en la gestión educativa.

1.3. Justificación de la investigación

Según, Hernández y Mendoza (2018) toda indagación se justifica por los siguientes aspectos:

Justificación práctica

El presente trabajo académico, tiene una justificación práctica, porque la investigación teórica permite identificar las habilidades que tiene un líder directivo en la gestión educativa, las cuales pondrá al servicio de su institución. Por otro lado, la utilidad práctica permite mejorar la gestión y por ende los resultados en el aprendizaje de los estudiantes, lo cual conlleva a brindar un servicio de calidad en respuesta a los retos actuales de la sociedad y del mundo globalizado. Por ello desde él se ha planteado un marco teórico sólido basado en la relevancia del rol que cumple el líder directivo. Consideramos que este trabajo será útil y de referencia para investigaciones futuras de contexto similar. En tal sentido el estudio contribuye a identificar cuáles son los elementos del liderazgo directivo en la gestión educativa que deben definirse para cumplir la misión de generar espacios de aprendizaje proactivo.

Del mismo modo, la utilidad práctica permite mejorar la administración educativa con el enfoque centrado en los aprendizajes de los educandos.

Justificación teórica

Por otro lado, presenta una justificación teórica, porque se centra en la literatura científica, que permite recoger los conceptos, definiciones y teorías que permiten el empoderamiento de las habilidades de un liderazgo directivo para una gestión educativa más eficaz y eficiente en el desarrollo de la labor educativa como directivo en las instituciones educativas. Así mismo las conclusiones teóricas del estudio permite aportar al enriquecimiento de las teorías científicas existentes, las cuales se pondrá a disposición para quienes desean ampliar y mejorar su liderazgo directivo al conducir una institución educativa.

Justificación metodológica

Finalmente, se justifica metodológicamente, porque está orientado bajo los lineamientos científicos que permiten una adecuada indagación científica, capaz de responder a consolidar el marco teórico y empírico centrado en los procedimientos seguidos para recabar la información con métodos que permitan detallar los encuentros con validez y confiabilidad.

1.4. Antecedentes de la investigación

En el ámbito internacional

Las investigaciones previas, que guardan alguna similitud con la temática a abordar, están centradas en diversos contextos; así pues, en el ámbito internacional se empleó los estudios realizados por, Barba et. al, (2021) quienes realizaron la investigación, con el propósito de plantear acciones estratégicas gerenciales basadas en el liderazgo centrado en el aprendizaje y la gestión escolar para mejorar los resultados educacionales, para lo cual emplearon una investigación mixta con un enfoque descriptivo correlacional, donde la muestra de investigación estuvo comprendido por 217 directivos y 374 educadores, los autores para recoger la información emplearon la encuesta mediante un cuestionario a los participantes de la investigación, de las cuales concluyen que ambas variables se correlacionan significativamente puesto que en cada directivo hay una enorme responsabilidad como líder que garantice una gestión escolar que permita la mejora de la calidad educativa, es ese sentido que actualmente

las instituciones educativas vienen a ser escenarios propicios para la formación de los estudiantes que respondan a los retos de la actualidad.

Del mismo modo, en las investigaciones realizadas por Espinoza et al., (2021) tuvieron como propósito de examinar el papel del liderazgo de los directivos docentes en los procesos de sistemas de gestión de la calidad, para la investigación emplearon un paradigma crítico hermenéutico basada en una metodología descriptivo cualitativa, aplicando la técnica de la investigación documental, el tratamiento y procesamiento de datos cuantitativos y el trabajo de campo; llegando a la conclusión que la comunicación debe ser pertinente, clara, objetiva y oportuna en la institución para con los demás miembros y ésta repercute en buenos resultados de los objetivos trazados. Otra de las conclusiones a las que arribaron en la investigación es que el liderazgo directivo abarca en la capacidad de orden intelectual para la planificación organización, articulación, el empleo de los recursos de forma estratégica para el logro de los objetivos previstos.

Igualmente, en las investigaciones realizadas por, Weinstein et al., (2019) se tuvo como propósito describir la investigación realizada en Chile, referente a liderazgo educativo entre los años 2008 y 2019, especialmente las investigaciones que han buscado evidenciar las habilidades que despliegan los directivos en aras de mejorar los servicios educativos. Para desarrollar este estudio se efectuó una revisión topográfica sistemática de los informes científicos existentes siguiendo una rigurosa ruta de selección y análisis de las investigaciones encontradas, de aquellas publicadas en revistas indexadas en sistemas web como Scielo, Scopus, Esci, entre otros. Se analizó en promedio de 47 artículos publicados por 85 investigadores. Se realizó una caracterización metodológica general del contenido de los artículos, posteriormente se analizó la investigación desde un enfoque comparativo, llegando a las siguientes conclusiones: Es de vital importancia realizar los estudios sobre el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas sin embargo, no basta abarcar solo el liderazgo de los directores más por el contrario también enfocarse en el liderazgo de los docentes al interior de las instituciones; por otro lado, también se propone ampliar la investigación en las instituciones públicas y privadas que permitan ampliar mejor el panorama del tipo de liderazgo que despliegan los directivos responsables de las instituciones encargadas de un equipo humano para la consecución de objetivos

trazados.

Aunado a las investigaciones anteriores, también se encuentra los estudios realizados por Parra et.al, (2020) quienes tuvieron como propósito central evaluar el impacto del plan de formación de directores en la mejora institucional en los centros escolares de Chile. Con una muestra de 290 personas participantes en el plan de formación siguiendo una metodología mixta donde se complementan los diseños cuantitativos y cualitativos, los instrumentos que emplearon para recabar la información fueron las 4 encuestas y seis entrevistas realizadas a los participantes, llegando a las conclusiones de que las personas que fueron parte de la formación evidenciaron un alto impacto y mejora en conocimientos y competencias directivas accediendo a ascensos y ocupar cargos directivos. También se concluye que se mejoró la idoneidad profesional docente logrando el trabajo colaborativo y participativo en los quehaceres educativos; todo ello conlleva a que el desarrollo profesional y competencial en las personas participantes se desarrolla de forma simultánea, interrelacionada generando una estrecha relación entre ellas.

Así también Romero, (2021) en su investigación tuvo como objetivo comprender cómo el liderazgo directivo interviene como un elemento de equidad y eficacia en las escuelas sobre todo el liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido, además; aportan al logro de políticas educativas de mayor calidad.

De igual modo, para Ordoñez et.al, (2020) en su trabajo de investigación Liderazgo directivo y desempeño docente : abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano, el liderazgo que ejerce una persona en una escuela es determinante en el buen desempeño de un profesor, esto teniendo en cuenta que los factores externos como los decretos y los reglamentos que lo único que buscan es la mejora permanente del quehacer educativo, este trabajo busca dar una mirada a la influencia del liderazgo de un director sobre el trabajo que realiza un docente en todo el país del Ecuador y así determinar una base teórica que apoye con mayor efectividad la mejora de la educación, considerando los niveles establecidos por la LOEI en coordinación con el ministerio. El enfoque fue cualitativo y cuyo resultado obtenido fue que ambas variables de estudio si se relacionan directamente, dejando en claro que el rol que ejerce el director como un guía y comunicador efectivo es crucial para obtener buenos

resultados.

Por otro lado, Ferreyra (2021) presenta una investigación relacionada con el líder pedagógico y la administración de la escuela, es más que todo una comparación de casos, cuyo fin es describir, comparar y analizar investigaciones realizadas por varios autores sobre este tema, por tal motivo es importante tener en cuenta algunos términos como; definición, tipos, con la finalidad de organizar una información científica en un taller sobre este tema, enfatizando prioritariamente la relación directa del buen desempeño que puede ejercer el líder pedagógico y los resultados académicos para obtener una educación de calidad; La metodología utilizada fue descriptiva-comparativa puesto que se tomaron en cuenta varios autores, de este modo llegar a la discusión y conclusión final.

El resultado de este trabajo, luego del análisis profundo de varios trabajos nos demuestra que el líder pedagógico tiene mucha influencia con los resultados que obtenga la escuela; este término proviene del vocablo en inglés -leader- que hace referencia a quién lidera o conduce un grupo político o un determinado grupo social; es así que se determina la importancia del rol que ejerce un director dentro de una institución educativa para el logro de las metas planificadas.

Considerando el ámbito nacional se recurre a la investigación realizada por Quiroz (2022), cuya indagación ²⁴ tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el tipo de administración que ejerce el directivo y gestión escolar en una institución educativa de nivel secundaria, la investigación fue del nivel correlacional con enfoque cualitativo, se investigó con una muestra de 110 docentes. La indagación se recogió aplicando una encuesta a través de un cuestionario para cada variable de estudio. Finalmente, después de procesar los datos ³⁰ se determina que existe una relación ⁶ significativa entre liderazgo directivo y gestión escolar, es decir, que el tipo de liderazgo que despliega un directivo en una institución educativa influye en la gestión educativa y por ende en los resultados del servicio educativo.

⁸ Con la misma intención, visto la investigación realizada por Ruiz (2019) el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y la gestión administrativa de instituciones públicas de nivel inicial del ámbito de Villa el Salvador, para cuya investigación ² se empleó un enfoque descriptivo y correlacional

basado en el método hipotético-deductivo, para ello se tomó como muestra dos directores, 28 docentes, 12 administrativos y 60 padres de familia, para lo cual se recogieron datos mediante la encuesta como instrumento un cuestionario para cada variable de la investigación. En última instancia, se concluye que existe una fuerte y directa correlación entre el liderazgo ejecutivo y la gestión administrativa observada en las instituciones de las cuales se obtuvo la información.

Del mismo modo, se consideró los estudios realizados por Pérez (2022) el cual tuvo como objetivo general establecer si existe relación entre liderazgo que ejerce el directivo con la gestión de la escuela, cuya metodología aplicada fue el hipotético deductivo del nivel descriptivo correlacional, donde la muestra estuvo integrada por 38 formadores de distintos niveles de la Educación Básica Regular, 140 apoderados; empleándose la encuesta con un cuestionario digital para recabar la información en ambas variables en estudio. Finalmente se concluye que las dos variables se relacionan fuertemente entre sí, donde si se mejora el tipo de liderazgo cada vez la gestión escolar se fortalece mejor.

Aunado a lo dicho anteriormente por los investigadores, también se tomó la investigación realizada por Espinoza (2020), donde el propósito central de su investigación fue precisar la relación del liderazgo directivo en función de la calidad de los aprendizajes, empleando una metodología del tipo teórico básico de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, tomando como muestra a 122 docentes de 3 instituciones educativas del ámbito de la UGEL Comas, para recabar la información se utilizó la encuesta mediante un formulario de interrogantes para cada variable, concluyéndose que hay una correlación positiva alta entre el liderazgo directivo que se desprende en una institución y la calidad educativa como respuesta del tipo de liderazgo que ejerce un director en las instituciones.

Del mismo modo, Abarca et. al, (2021) presentan el resultado de su investigación, cuyo título se denomina el liderazgo directivo en la gestión de conflictos en instituciones educativas, cuya finalidad fue establecer la relación entre estas dos variables en las escuelas públicas del lugar de estudio; usaron un enfoque cuantitativo de tipo básica, en su trabajo se denotaron tres fases: indagación, clasificación, y sistematización de datos obtenidos. Los resultados que se obtuvieron fueron

contundentes ya que se muestra la relación directa entre la función del líder pedagógico de manera favorable para el clima dentro de la escuela con la resolución de problemas, lo que aporta cambios sustanciosos para los buenos logros institucionales.

Por otro lado, según la investigación realizada por Pacco et. al, (2022) realizan un estudio con el propósito de examinar la gestión escolar en la EBR, tomando en cuenta cuatro categorías como son: liderazgo directivo, gestión pedagógica, gestión administrativa y la gestión comunitaria; con un enfoque cualitativo de alcance explicativo. De la investigación se concluye que para que la administración de la escuela tenga éxito se necesita la implicancia de los directores y amplias habilidades profesionales de los mismos; como también su capacidad de liderazgo para movilizar e involucrarlos a los miembros de la comunidad educativa para el logro de objetivos institucionales y una educación de calidad. Del cual se desprende que los directores deben dar mayor prioridad al aprendizaje siendo menos administradores y supervisores. Abarcar su labor más en acompañamientos, guías para los docentes y gestionar actividades que promuevan el logro de los aprendizajes.

Del mismo modo, en la investigación realizada por Vásquez (2021) en su investigación realizada tuvo como propósito delinear y explicar la influencia del liderazgo para favorecer la concreción de los compromisos de gestión escolar en una IE de nivel secundaria de Trujillo, para ello empleó el enfoque cualitativo, mediante la elaboración de una guía de entrevista semiestructurada que consta de 18 interrogantes y los aplicó a ocho docentes de la misma institución. Como resultado se obtuvo que el director ejerce un liderazgo real que influyen en la práctica pedagógica del profesor y que a la vez conlleva al logro de los compromisos; del mismo modo permite recomendar la practica de habilidades sociales por los directivos y emplear estrategias de valoración a los docentes por el compromiso en las tareas que realiza para lograr las metas institucionales.

También tomando en cuenta las investigaciones realizadas por Jiménez et. al, (2022) en su trabajo titulado liderazgo de los directivos y la gestión escolar en las Instituciones Educativas San José Obrero y Jorge Basadre de Piura, donde tuvieron como propósito establecer si existe relación entre liderazgo de los directivos en la gestión escolar en las instituciones mencionadas. En la investigación aplicaron una

metodología de tipo no experimental nivel ² descriptivo correlacional, considerando una muestra de 45 docentes en total de ambas instituciones, entre sus principales hallazgos afirman que existe relación directa entre ambas variables, para que exista una buena gestión en la escuela va a depender mucho del rol que ejerza el directivo en todas sus dimensiones y que esto deben responder a las necesidades de los educandos.

Finalmente en el ámbito local se tomó en cuenta la investigación realizada por Ore (2021), en su trabajo ¹¹ de investigación titulado liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas JEC de la UGEL Concepción, cuya estudio tuvo ¹¹ la finalidad de establecer la vinculación entre el liderazgo directivo y desempeño docente, empleando una metodología del tipo descriptivo nivel básico, tomando como muestra la participación de 61 docentes de los colegios JEC, para lo cual se empleó la encuesta a través de un cuestionario para ambas variables, de las cuales ²⁷ después del procesamiento de los datos obtenidos; se concluye que existe una relación directa positiva entre las variables estudiadas, por lo que se puede decir que el liderazgo directivo ayuda ¹³ en el desarrollo profesional docente y por consiguiente en los aprendizajes de los educandos.

Por otra parte, según los estudios realizados por Valero (2019) en su trabajo ¹⁹ titulado liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín, cuyo propósito fue señalar la ¹⁷ relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño docente, con una metodología del tipo básico descriptivo correlacional, en un grupo de 99 directores y 340 educadores de secundaria de las UGEL Huancayo, San Martín de Pangoa y Junín, empleando el cuestionario tipo encuesta para ambas variables y así recoger la información necesaria para la investigación. Finalmente, se determina que la relación que existe es positiva y altamente vinculante entre el rol que ejerce el director y el buen desenvolvimiento de los docentes, lo que conlleva a decir a mayor liderazgo eficiente del directivo mejor nivel de practica pedagógica de los educadores.

Aunado a las investigaciones anteriores también encontramos la investigación realizada por Lozada (2018) cuyo estudio titulado liderazgo pedagógico y gestión escolar; donde el objetivo central fue diagnosticar si efectivamente ⁷ existe una relación directa entre liderazgo educativo y el buen funcionamiento de la escuela; para lo cual

empleó una metodología hipotético deductivo del tipo básico, donde la unidad de investigación estuvo conformado con la participación de 120 educadores de 4 instituciones educativas del nivel básico regular. Para recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario correspondiente para cada variable, finalmente se concluye que existe concordancia entre el liderazgo pedagógico y la gestión escolar en las instituciones educativas dicho de otro modo se puede decir que a mayor liderazgo pedagógico del directivo mejora la gestión escolar en una institución educativa.

1.5. Referencial teórico

1.5.1. Liderazgo Directivo

1.5.1.1. Definición

El liderazgo directivo considerado como factor de gran importancia en las organizaciones para el cumplimiento de objetivos y resultados. Al respecto Lussier y Achua (2002), citado por Isabel (2021), considera que el liderazgo como un proceso de interacción donde el líder influye sobre los demás e inversamente para la consecución de metas de una organización a partir de cambios que asumen cada miembro de la organización.

Por otro lado, según Jara et. al, (2019), concluyen que el liderazgo directivo consiste en vincular a los miembros que forman parte de una institución, en las actividades que coadyuven al logro de las metas de la escuela. En ese sentido el liderazgo directivo en las instituciones educativas debe basarse en un trabajo compartido y colaborativo donde se evidencie una determinante vinculación de los miembros de una institución.

Del mismo modo, según la investigación realizada por Leithwood (2009), en su libro, define al **liderazgo escolar como la labor de movilizar y persuadir a otros para el compromiso y logro de las intenciones y metas** establecidos en la visión institucional; además,

afirma que el liderazgo escolar aporta sustancialmente al logro de aprendizajes de calidad; quiénes ejercen liderazgo en las escuelas son los directivos, maestros y en muchos casos puede ser distribuido a otros que son parte de la institución; las prácticas básicas de liderazgo son valiosas en prácticamente todos los contextos; los líderes exitosos que trabajan con diferentes tipos de alumnos establecen las condiciones necesarias para promover el logro escolar, la equidad y la justicia.

1.5.1.2. Importancia del liderazgo directivo

Según Soriano (2019) el liderazgo directivo toma una vital importancia ya que acomoda y moldea ciertos comportamientos de los miembros de una organización, proyectándola hacia sus visiones y misiones, lo que incide directamente a nivel personal en la motivación que debe tener cada miembro de la organización. Cuando la organización enfrenta tiempos difíciles, es crucial el liderazgo para salir de dicha situación puesto que estas acciones están relacionadas con la reestructuración de la organización.

Así mismo para Rivera (2020) plantea que el liderazgo directivo toma real importancia ya que el objetivo es el logro de aprendizajes de alta demanda cognitiva propiciando la participación activa y la innovación en los estudiantes.

Del mismo modo, según el Ministerio de Educación, MINEDU (2021) el liderazgo consiste en desplazar y convencer a otros para enlazar y alcanzar las metas establecidas de la IE.

1.5.1.3. Características del liderazgo directivo

Para fortalecer mejor la concepción de liderazgo directivo abordaremos las características que describen mejor al liderazgo directivo. Según la información consignada en su investigación realizada por Varón (2019), resalta que los líderes son personas

competentes para guiar a una organización en la consecución de un futuro deseable por lo que considera que los líderes desarrollan ciertos atributos como:

Sentir empatía hacia él mismo y hacia los demás, es decir que debe tener la capacidad de comprender sus propios sentimientos y de los demás.

Sentir ánimo, pasión, satisfacción por la labor que realiza desde el rol que desempeña dentro de una organización. Tener seguridad, confianza, en sus potencialidades para ejercer el liderazgo. Tener identidad con la institución al cual pertenece. Ser parte de los accionares de la organización, es decir involucrarse en las actividades. Manejar una comunicación asertiva en el diálogo, para transmitir ideas claras sobre la visión de futuro, las expectativas de la organización, debe saber pensar y actuar de forma oportuna y pertinente frente a las situaciones que se presentan en el contexto buscando múltiples soluciones.

Aunado a estas características de un líder educativo también se toma en cuenta la investigación realizada por Weinstein y Muñoz (2019), en su libro titulado cómo cultivar el liderazgo educativo: 13 miradas, en las que consideran que las personas que lideran la gestión educativa deben desarrollar recursos personales referido en lo cognitivo, social y psicológico. En lo que refiere a los recursos cognitivos señalan la importancia de las habilidades de pensamiento crítico y sistémico, que permiten la resolución de problemas a partir del conocimiento de las prácticas escolares y de aula que tienen efecto directo en los aprendizajes de los estudiantes. En lo que concierne a los recursos sociales consideran que el líder educativo debe tener la capacidad de interactuar positivamente con los demás miembros de la escuela, para lo cual debe haber un manejo de sus propias emociones y la de los demás, empleando la inteligencia emocional. Por último, consideran como parte de los recursos

psicológicos el optimismo, la resiliencia, la proactividad, la autoeficacia que debe movilizar un líder para manejar las expectativas, las preocupaciones de los integrantes de la organización educativa, es decir, de los profesores, estudiantes, padres de familia; al mismo tiempo saber lidiar con desafíos y situaciones emergentes en el contexto.

1.5.1.4. Estilos del liderazgo directivo

Para Geraldo Luis (2020) considera que los estilos de liderazgo directivo que más resaltan en una Institución son: el liderazgo autoritario que se caracteriza por su postura vertical, solo da órdenes y supervisa el trabajo que hacen los subordinados, la práctica habitual en su gestión son los estímulos y los castigos de acuerdo a su voluntad, caracterizándola como una gestión centralista; en cambio el liderazgo democrático es participativo, toma en cuenta la opinión de los subordinados, con la finalidad que la participación involucre a todos los miembros. Este estilo se caracteriza por ser conciliador para obtener un objetivo común.

Por otro lado, Acuña et.al, (2019) cita a Cardona y Buelvas (2010) quienes reconocen que hay tres estilos de liderazgo directivo: el autocrático quien, valiéndose de su postura, impone su autoridad, el democrático que promueve la participación colectiva y el *laissez-faire* que deja que cada uno actúe a su libre albedrío; pero el autor de este estudio también cita a Castaño Sánchez (2013) que es quien se encarga de explicar con mayor amplitud cada uno de estos estilos:

- Liderazgo democrático: en este estilo el líder siempre toma la opinión de los integrantes del grupo de esta manera promueve la discusión de ideas para llegar a la mejor decisión, el líder suele poner en debate algunos puntos críticos y/o cruciales para beneficio de la institución, ubicándose él mismo como un miembro más del grupo según el autor, este estilo es muy favorable para la institución pues permite tomar decisiones

acertadas.

- El liderazgo Autoritario: en este estilo de liderazgo, es el líder, el único que toma las decisiones y el resto de los integrantes solo se limitan a ejecutarlas, aquí, nadie sabe lo que venga más adelante, pues como solo el líder toma las decisiones, no hay una visión clara pues solo esperan que él mande para que sus órdenes se ejecuten.
- Liderazgo Laissez – faire: en este estilo, el líder no toma ninguna decisión, deja la total libertad para que cada integrante del grupo decida actuando solamente en casos extremos y si es que se lo piden porque no actúa por voluntad propia.

Del mismo modo, Maya et. al, en su trabajo denominado Liderazgo Directivo y Educación de calidad, considera que el rol de líder que ejerce el director es fundamental para lograr aprendizajes de calidad en los alumnos y alumnas, el autor considera cinco estilos de liderazgo (Sergiovanni 2001, p. 47):

1. Líder técnico; es aquel que realiza la planificación, ejecución y coordinación con todos los integrantes de la Institución para obtener mejores resultados.
2. Líder Humanista: es aquel que da mucha prioridad a las habilidades blandas con estilos de convivencia e interacción social, para lo cual brinda apoyo y oportunidades de crecimiento profesional con la finalidad de lograr mejores resultados.
3. Líder Educativo: le interesa mucho realizar programas educativos, detecta algunas situaciones problemáticas para darle solución a través del monitoreo y la evaluación, de este modo, le interesa mucho cumplir con el currículo.
4. Líder simbólico: es aquel que se considera un verdadero jefe, se plantea metas y objetivos, visita a aulas y recorre espacios

públicos, le encanta tener contacto directo con estudiantes, presidiendo ceremonias y eventos oficiales, transmite discursos de unidad y lo demuestra con acciones.

5. Líder Cultural: este líder les da mayor relevancia a los eventos culturales, prioriza la revaloración de la cultura a la cual toma como punto de partida los valores y raíces culturales para crear en la escuela la auténtica identidad cultural revalorando las costumbres y tradiciones, para esto articula a la comunidad con la escuela.

Así mismo, García et. al, en su trabajo titulado ⁷ Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. Considera que dentro del liderazgo pedagógico – cuyo objeto de atención es básicamente el personal docente y los estudiantes; entonces desde esta mirada se analiza tres tipos de liderazgo: Transaccional, transformacional y laissez- faire, los cuales los define de la siguiente manera:

Liderazgo transaccional: este tipo de liderazgo extiende su atención desde los aspectos sociales, culturales y también políticos , para así alcanzar logros colectivos e individuales de la institución, buscando un auténtico cambio para llegar hacia la misión y visión planteada como un desafío; además este es un tipo característico de la gran mayoría de los líderes, aquí se muestra un líder que se interesa más por la producción intelectual el cual la estimula solucionando situaciones problemáticas mediante acciones significativas y nuevas, a través de la reflexión conjunta sobre lo que se cree y las perspectivas que se tiene; así, de esta manera se observan dos dimensiones: la primera asociada a la conducta la cual esta referida a la capacidad de confianza, empatía y credibilidad que demuestra el líder y la segunda que está asociada con los atributos del director; lo cual los líderes se interesan por generar respeto, admiración y por consiguiente desean ser imitados pues inspiran

capacidad con optimismo y grandes expectativas por el logro de metas.

Liderazgo transaccional: este tipo de liderazgo basa su trabajo en la recompensa ya sea por premios y también por castigos que ejerce el líder hacia sus trabajadores, la recompensa puede ser a través de premios por sus logros obtenidos y el castigo puede ser por faltas u errores cometidos o simplemente no cumplir con las expectativas planteadas; esto pues evidencia una gestión, pasiva o activa.

Liderazgo laissez – faire: este es un caso típico de un liderazgo horizontal de autoridad y poder, en este caso no hay metas comunes ni definidas, los trabajadores realizan su rol solo por orden burocrática del director, no observándose quien que asuma las consecuencias de los actos.

1.5.1.5. Enfoques del liderazgo directivo

Considerando, el enfoque por competencias que plantea el Ministerio de Educación para lograr el desarrollo integral del estudiante, en el presente trabajo se ha considerado el enfoque del liderazgo transformacional y pedagógico que debe desplegar un líder directivo a cargo de una institución educativa por lo que abordaremos estos dos enfoques con mayor detalle:

1. Enfoque del liderazgo directivo transformacional

Para el Ministerio de Educación, MINEDU (2021), liderazgo transformacional es entendido como aquello que busca cambios importantes en la institución a partir de acciones colectivas con el propósito de lograr hábitos de trabajo colaborativo en la comunidad educativa.

Del mismo modo, según Tirado y Heredia, (2022) liderazgo transformacional es una peculiaridad a través del cual un líder ordena las necesidades e intereses de los miembros activos en relación de la

institución, se caracteriza por ejercer dominio idealizado donde muestra un acercamiento hacia el líder por parte de los trabajadores, seguido de una estimulación inspiradora hacia la consecución del objetivo común de la organización, en este estilo el líder promueve la resolución de problemas mediante una imaginación constructiva, su actuación se centra en valores, brinda seguridad a los trabajadores, emplea comunicación transparente y clara, cree en la capacidad de sus colaboradores y se interesa por cubrir las necesidades de los integrantes de la organización, muestra flexibilidad y muestra apertura para aprender y adquirir nuevas experiencias en la interacción con los demás.

2. Enfoque del liderazgo pedagógico directivo.

Según el Ministerio de Educación, MINEDU (2021), se entiende como liderazgo pedagógico aquellas acciones que realizan los integrantes de una institución dirigidos por un directivo para influir, inspirar y movilizar acciones de la comunidad educativa para el logro de aprendizajes de calidad de los escolares, es por ello que el liderazgo pedagógico que asume un directivo tiene efecto positivo para la mejora del trabajo colaborativo entre docentes, el involucramiento de las familias y la comunidad en las actividades pedagógicas, la promoción de un clima favorable para el aprendizaje.

Por otro lado, según los estudios realizados por Antonio y Herrera, (2019), el liderazgo pedagógico directivo se enmarca en la calidad de la práctica docente, la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación que permitan mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes, por otro lado, también crea las condiciones necesarias para el logro de los aprendizajes a través de la movilización de un conjunto de recursos en la institución. Los directores son los líderes responsables de llevar a cabo procesos de gestión que vincule el desarrollo de proyectos curriculares que

permitan el cumplimiento de metas institucionales relacionados con los aprendizajes. Desde este enfoque, de liderazgo pedagógico, el líder es aquel que influye, inspira y moviliza acciones de la institución educativa en función de lo pedagógico.

Según lo abordado líneas anteriores el enfoque del liderazgo transformacional que debe seguir un directivo en una institución es importante ya que contribuye con el aprendizaje de la cultura organizacional a fin de liderar con propuestas innovadoras que propicien mejoras en la preparación de cambio en los miembros de la institución, es por ello que las instituciones educativas deben llevar una adecuada gestión de sus procesos y recursos como humanos y materiales que permitan el logro de objetivos institucionales.

Del mismo modo, el liderazgo directivo con enfoque transformacional, es importante porque fomenta una comunicación adecuada y cooperación entre los miembros de una institución para llevar al éxito a la organización, del mismo modo es importante porque permite que los colaboradores se muestren identificados y comprometidos con la institución del cual son parte, logrando realizar una gestión educativa que promueve desarrollar aprendizajes de calidad.

Por otro lado, el liderazgo pedagógico que ejerce un director es importante en la gestión educativa porque permite garantizar condiciones para obtener resultados en los aprendizajes, brindar capacitaciones sobre los procesos didácticos para lograr mejores aprendizajes, pues debe fortalecer el desarrollo profesional del docente a fin de que se obtenga mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

1.5.1.6. Principios del liderazgo directivo

Considerando los enfoques del liderazgo directivo y a partir de la

investigación realizada por Marín, (2021) los líderes directivos son los responsables de formar personas con múltiples habilidades que exige la sociedad actual, para ello debe basar su actuación en base a los siguientes pilares:

- a. Inclusión:** Principio que recoge de la Agenda 2030, objetivo de desarrollo sostenible 4 (OS4) cuyo propósito es movilizar un liderazgo que se traduce en respetar la diversidad intercultural, valorar los talentos, los aportes que cohesionen esfuerzos para garantizar una formación competente que posibilite construir un proyecto de vida con responsabilidad y dignidad.
- b. Equidad:** Comprendiendo que los liderazgos equitativos fortalecen la gestión compartida con los demás miembros de la institución, lo que permite crear el sentimiento y la percepción de un trabajo codependiente y asociado, la toma de decisiones colegiadas, la igualdad de derechos en el accionar educativo.
- c. Formación permanente:** El líder directivo en su cumplimiento eficaz y eficiente de su rol, es responsable de su autoformación, convirtiéndose en promotores de la investigación, la innovación, mediante la puesta en marcha de un pensamiento crítico, desarrollo de las múltiples inteligencias que le permitan enfrentar los problemas complejos y mostrar apertura para orientar y clarificar dudas o consultas de los colaboradores en caso se requiera y emplear estrategias que permitan una solución más idónea a las situaciones propias de la gestión educativa.
- d. Compromiso social:** Los líderes directivos que gestionan instituciones educativas tienen una visión holística del trabajo que realizan, por lo que deben interrelacionar y articular escuela-comunidad, construir alianzas estratégicas con otras entidades, con la finalidad de incidir en la formación integral de los escolares. Comprender la importancia de servicio a la sociedad contribuyendo al logro del perfil de egreso esperado.

Por otro lado, según la investigación realizada por Hernández (2020), sostiene que la base del liderazgo sostenible que coadyuve al mejoramiento de la calidad de la educación debe ser orientado desde la perspectiva de la equidad social, partiendo de dos actitudes fundamentales que permiten ejercer el liderazgo: primero un sentido de urgencia y el segundo establecer un sentido de propósito común a todos. Estos principios permitirán crear la estructura sustentable en estructuras educacionales, considerando la profundidad, longitud, anchura, justicia, diversidad, recursos, conservación, metacognición, empoderamiento y contextualización.

1.5.1.7. Teorías del liderazgo directivo

Pinto et. al (2021) en su estudio: Liderazgo y gestión de los directivos docentes considera que existen teorías que determinan el nivel de liderazgo que ejerce un líder, estas teorías son:

- La teoría X : en esta teoría el autor hace los siguientes cuestionamientos como por ejemplo preguntarse ¿si el ser humano es capaz de sentir rechazo al trabajo, evitándolo en todo momento? Otro cuestionamiento que se hace es ¿acaso la gran mayoría de las personas sienten que son obligadas a cumplir ciertos regímenes en el trabajo por la fuerza mediante amenaza de castigo y control para que hagan un buen trabajo? ¿los miembros de una organización prefieren que alguien los dirija o ejerza control sobre sus responsabilidades?
- Teoría Y: en esta teoría el autor considera que los trabajadores encuentran satisfacción en su trabajo cuando los resultados les son favorables, de ese modo se esforzarán por lograr mejores resultados; por lo tanto, los líderes tienen que trabajar en el fomento de las aptitudes humanas para obtener mejores frutos.
- ²³ La teoría Y de McGregor (1979) y la teoría del hombre de autorrealización de Schein (1967) consideran que los seres

humanos se inspiran teniendo en cuenta la importancia y priorización de sus necesidades, de tal manera que cuando sus necesidades básicas son satisfechas, entonces aparecerán otras nuevas como fuerzas impulsadoras.

Teniendo en cuenta estas teorías se asume que los líderes deben crear para los seres humanos oportunidades de desarrollo de capacidades para que de ese modo no sea necesario una fuerza de control sino al contrario fomentar en cada persona la manifestación de deseo propio de realizar su función por su propia cuenta.

- La teoría del liderazgo situacional: aparece a raíz de la investigación de actitudes y comportamientos de los guías en diversos contextos, para esto toma en cuenta dos dimensiones : cantidad de dirección – referida a la conducta de tarea- en este caso el líder asigna las responsabilidades considerando donde, cuando y como realizar su función - referida a las actitudes sociales por parte del líder, teniendo en cuenta las habilidades de cada uno de sus seguidores.
- Teoría del comportamiento: surgió entre 1940 a 1950. Según esta teoría se sostiene que es posible formar líderes con comportamientos adecuados. De acuerdo a esta teoría surgen dos facetas: la consideración, que toma en cuenta las habilidades blandas del líder hacia los miembros de su grupo. Esto permite la valoración que el líder tenga hacia los miembros de su grupo, lo cual genera mayor expectativa hacia el logro de metas.
- Teorías contingenciales: el autor cita a Sánchez (2010) estas teorías hacen referencia al rol que asigna un líder a sus subordinados teniendo en cuenta las características que han de asumir.
- Teoría de la contingencia de Fiedler: en esta teoría el líder toma en cuenta el trabajo colaborativo y las conexiones que se generan

en ella para asignar la tarea, tomando como contingencia la posición del líder, el tipo de tareas y las relaciones de grupo, aunque surgieron ideas adversas sobre resultados no muy confiables debido a factores como, dificultad para mantener la relación amical, o no tomar en cuenta las posiciones intermedias entre ellos, entre otros.

1.5.2. Gestión educativa

1.5.2.1. Definición

Para Jiménez (2019) en el artículo que presenta, el termino Gestión Educativa es de origen latín “gestio”, “gestus” cuyo significado es acción, que hace referencia a la ejecución de proyectos. Según el autor, esta palabra tiene carácter activo y de mucha vinculación con la estrategia “stratos-ego” que se utilizará en la realización de proyectos enfatizando la consolidación de relaciones sociales. Con una gestión eficaz se logran los objetivos propuestos, se maximizan resultados y se obtiene mejores productos.

En otras épocas este concepto se percibía como el conjunto de acciones para resolver temas o simplemente manejar una empresa que era manejada por personas de bajos recursos, aunado a lo descrito anteriormente, Platón decía que la gestión era una muestra del autoritarismo, que niega las facultades libres de las personas para imponer su autoridad ante ellas. Finalmente se percibe a la gestión como un sistema estructurado y de reorganización de la escuela.

Por otro lado, Pita (2020) define a la Gestión como el ente fundamental para la buena organización y la calidad de una institución ya sea pública o privada, donde se pone en manifiesto las buenas relaciones y un clima favorable. De este modo la gestión se ubica como el elemento crucial para el desarrollo y crecimiento institucional. Así pues, el rol que cumple la escuela dentro de la gestión, es tener sus metas y principios claros para la formación de

los seres humanos capaces de forjar un futuro mejor para ellos mismos y para la sociedad en general.

Finalmente se puede afirmar que la gestión escolar juega un papel concertador en base a principios y valores con la finalidad de lograr desarrollar en los estudiantes un sentido profundo de humanidad y amor por el prójimo.

1.5.2.2. Clasificación de la gestión.

Según Navarro (2014) en su libro titulado ²⁰ *La Gestión Escolar: Una Aproximación a su estudio*, recopila información de la secretaria de educación pública, la cual sugiere que la gestión escolar se clasifica en cuatro dimensiones: dimensión pedagógica curricular, dimensión participativa social, dimensión organizativa y dimensión administrativa: las que se definen de la siguiente manera:

1. Dimensión pedagógica curricular. El autor se refiere a que es importante tener en cuenta la planificación curricular considerando cada uno de los procesos pedagógicos; pero que tiene que fortalecer ese vínculo entre el docente y el estudiante con un sentido profundo de humanidad, para de esta manera lograr que lo que aprende el estudiante, le resulte significativo poniendo de manifiesto las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes.
2. Dimensión participativa social. Hoy en la actualidad resulta fundamental el soporte que brindan los apoderados, no solamente en lo concerniente a los pagos y contribuciones que ellos realizan; sino también en el involucramiento con participación activa y responsable para asegurar aprendizajes de calidad (Hammon & mayo 1999).

También es importante tener en cuenta el rol que ejercen las asociaciones de padres de familia, las alianzas estratégicas con

instituciones públicas y privadas, las organizaciones vecinales y comunales, los ayuntamientos, entre otros cuyo rol sea determinante para garantizar la seguridad estudiantil; aunque esto implique asegurar rendición de cuentas por parte del líder pedagógico. (secretaría de educación pública 2010)

3. Dimensión organizativa. Resulta de vital importancia la capacidad de organización que tenga el director, con decisiones acertadas y consensuadas, para de esta manera lograr aprendizajes de calidad donde se ponga de manifiesto las buenas relaciones dentro de la institución. En este caso, también es vital que los actores demuestren compromiso y predisposición para las actividades escolares con espacios acogedores y dignificantes, buen uso de los recursos y materiales, formación profesional actualizada en los directivos, docentes y administrativos. (secretaría de educación pública 2010)
4. Dimensión administrativa. Es crucial que el directivo considere un buen manejo de recursos financieros, humanos y materiales; así como del tiempo, toma un papel fundamental en el logro de aprendizajes de calidad donde los órganos de control ejercen su función sin cuestionamientos, esto permite además la transmisión de cuantas claras a la comunidad educativa. (secretaría de educación pública 2010)

II. METODOLOGÍA

2.1 Métodos de investigación

Este informe científico, su la intención, es una investigación teórica, puesto que se orientó en la indagación descriptiva que permitió fortalecer el marco teórico, a través de teorías científicas, las cuales dieron soporte teórico a dicha investigación. Así mismo, según su intención fue bibliográfica, porque el estudio se enmarcó en resultados que establecieron la investigación y revisión bibliográfica, el cual, brindó la literatura científica diversa al estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Del mismo modo, en la investigación se empleó el método descriptivo, porque se enfocó en la caracterización de la temática investigada, la cual se fue engrandeciendo los fundamentos teóricos a través de diversas investigaciones, que dieron lugar para lograr la solidez teórica. De igual manera, se aplicó el enfoque bibliográfico, ya que las fuentes empleadas se relacionan con las citas y referencias pertinentes al estudio. Con misma intención, se utilizó el método del mapeo para construir el marco teórico organizando los temas generales y específicos para la revisión literaria y la construcción del referencial teórico relacionado con el planteamiento enfocado. Por último, se recurrió al enfoque documental, ya que posibilitó la revisión de la documentación como base teórica sólida para respaldar la investigación (Gallardo, 2017).

Aunado a lo mencionado previamente, en la investigación se emplearon técnicas como la revisión de fuentes bibliográficas, el análisis de documentos y la revisión de registros de gabinete, las cuales proporcionaron la información necesaria para la elaboración y fortalecimiento de la base teórica científica (Baena, 2017).

Para concluir, se llevó a cabo la recopilación de información utilizando herramientas como fichas bibliográficas y resúmenes, que facilitaron la extracción de datos significativos relacionados con los aspectos de la temática en estudio, los cuales también guardan relación con los objetivos de la investigación (Tacillo, 2017).

Del mismo modo, para realizar la selección de las referencias bibliográficas, acudimos a la búsqueda de distintas páginas de búsqueda como: Scielo, Dialnet, Google Académico, repositorios de diversas universidades tanto nacionales como internacionales.

2.2 Ética investigativa

Este trabajo de investigación, en relación a la ética investigativa, se estructuró, teniendo en cuenta los aportes de, Hernández y Mendoza (2018) considerando los siguientes principios:

Principio de autenticidad: Este principio se aplicó al considerar información veraz basada en datos que reflejan la realidad del estudio, aportando así originalidad a la investigación.

Principio de confidencialidad: Se cumplió este principio al registrar información que no revela datos personales, sino que presenta datos generales y conclusiones teóricas obtenidas de las fuentes consultadas.

Principio de atribución de autoría: Se respetó el principio de derecho de autoría al citar y referenciar adecuadamente las fuentes consultadas utilizando las normas APA séptima edición.

Principio de beneficencia: Se aplicó este principio al recopilar información que será útil para mejorar la ²gestión educativa y el liderazgo directivo en beneficio de la comunidad educativa.

El presente estudio, se somete a las normales legales vigentes de la universidad, en el programa de segunda especialidad, para efectos de aprobación y sustentación de la investigación.

III. CONCLUSIONES TEÓRICAS

El presente trabajo académico, luego ¹³ de la indagación bibliográfica y la revisión de diversas fuentes, que permitieron un amplio análisis sobre liderazgo directivo, se emiten las siguientes conclusiones:

Primera:

⁶ El liderazgo directivo que se ejerce en la institución educativa genera una gestión educativa de calidad que contribuye con el desarrollo de los procesos enfocados en planificar, direccionar, organizar, ejecutar, hacer seguimiento y controlar los recursos de una institución, a fin de obtener mejores resultados que repercuten en ⁴ la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, con la participación de todos los miembros de la institución.

Esta conclusión se ratifica con el estudio realizado por Pacahuala (2018), quién concluye que, mientras exista un alto liderazgo directivo se espera mejores resultados educativos en las instituciones y esto implica grandes ventajas para la consecución de objetivos institucionales y logros de aprendizaje.

Del mismo modo se corrobora con el estudio realizado por Barba y Laura (2021) quienes concluyen que, en cada directivo hay una enorme responsabilidad como líder que garantice una gestión escolar que permita obtener mejores resultados educativos, es ese sentido, actualmente las instituciones educativas vienen a ser escenarios propicios para la formación de los estudiantes que respondan a los retos de la actualidad.

Con la misma intención, se revalida con el estudio realizado por, Espinoza et al., (2021) quienes concluyen que, un buen liderazgo directivo en las instituciones promueve mejores resultados en la gestión educativa por ende en la formación de los estudiantes durante la permanencia en estos espacios formativos.

Por otro lado, la conclusión se sostiene en la teoría científica del liderazgo que según MINEDU (2019) los directores que dirigen las instituciones educativas deben ser líderes que prioricen la parte pedagógica para velar por el óptimo logro de las competencias en los educandos, del mismo modo enfatiza que además de ser líder pedagógico, el directivo es un agente fundamental del cambio en la sociedad, por lo que un buen liderazgo directivo desarrolla una gestión educativa que responda adecuadamente ante los nuevos desafíos del mundo actual.

Segunda:

Los enfoques de liderazgo directivo son importantes en la gestión educativa, porque permiten tomar decisiones en función de las demandas del contexto y planificar en relación de la misión y visión institucional; además de resolver situaciones que contravengan la gestión, con un enfoque de predisposición para asumir los cambios constantes en la sociedad que respondan a la mejora continua de los aprendizajes.

Esta conclusión concuerda con el estudio realizado por Espinoza (2020), quien manifiesta que el liderazgo directivo que se desprende en una institución coadyuva con la calidad educativa como respuesta del tipo de liderazgo que ejerce un director en las instituciones.

A la vez, esta conclusión se corrobora con el estudio realizado por Quiroz (2022), cuya investigación concluye que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y gestión escolar, es decir, que el tipo de liderazgo que despliega un directivo en una institución educativa influye en la gestión educativa y por ende en los resultados del servicio educativo.

Con la misma intención, se revalida con el estudio realizado por Antonio y Herrera, (2019) quienes consideran que el liderazgo pedagógico directivo se enmarca en la calidad de la práctica docente, la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación que permitan mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes, por otro lado, también crea las condiciones necesarias para el logro de los aprendizajes a través de la movilización de un conjunto de recursos en la institución. Los directores son los líderes responsables de llevar a cabo procesos de gestión que vincule el desarrollo de proyectos curriculares que permitan el cumplimiento de metas institucionales relacionados con los aprendizajes.

Tercera:

La práctica de principios en el liderazgo directivo brinda como resultado una gestión educativa eficaz y eficiente que permiten mejores resultados en la calidad educativa.

Esta conclusión se ratifica con el estudio realizado por Marin, (2021) los líderes directivos son los responsables de formar personas capaces de afrontar los desafíos que exige la sociedad para ello debe basar su actuación en base a los pilares de inclusión, equidad, formación permanente y compromiso social.

Así mismo, se corrobora con el estudio realizado por, Hernández (2020) quién, sostiene que la base del liderazgo sostenible que coadyuve al mejoramiento de la calidad de la educación debe ser orientado desde la perspectiva de la equidad social, partiendo de dos actitudes fundamentales que permiten ejercer el liderazgo: primero un sentido de urgencia y el segundo establecer un sentido de propósito común a todos.

Las teorías que sostienen el liderazgo directivo toman gran relevancia pues generan actitudes de cambio con expectativas de mejora propiciadas por el líder.

Así lo demuestra Pinto et. al (2021) en la teoría Y: la cual considera que los subordinados sienten satisfacción en el trabajo, cuando obtiene logros lo cual los líderes tienen la responsabilidad de un buen manejo de las aptitudes de su grupo el cual hace referencia a varias teorías que le dan sustento.

IV. RECOMENDACIONES

El resultado de los estudios realizados posibilita continuar con la investigación a partir de las conclusiones arribadas y que puedan servir de base para generar nuevas investigaciones que aporten a mejores resultados dentro la administración educativa.

A partir de las conclusiones arribadas se recomienda a los docentes quienes ejercen el rol de directivo en una institución educativa considerar que el ⁶liderazgo directivo que se ejerce en la gestión educativa influye de manera significativa para lograr mejor calidad educativa por lo que se sugiere continuar sumergiéndose en el mar de la investigación que permite cada vez construir mejores propuestas para innovar en el campo educativo.

A la universidad a través del programa académico se recomienda seguir trascendiendo en la formación de líderes educativos a partir de la oportunidad que brinda a los profesionales que ya vienen ejerciendo la docencia en la educación y que permite la consolidación de un profesional que amplíe y mejore sus prácticas en la gestión educativa.

Luego de este trabajo de investigación recomendamos a los directivos que en la actualidad ejercen esta responsabilidad, desarrollar una destacada gestión directiva ya que tiene mucha relación con factores como: la transparencia en rendición de cuentas, el manejo adecuado en el capital humano, materiales y recursos económicos incluido el espacio y tiempo para la concreción de las metas institucionales.

HURTADO PAUCAR Y ROJAS HERNANDEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	ojs.docentes20.com Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repository.ut.edu.co Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
14	Parra Robledo, Richar. "Formación para el liderazgo escolar : Impacto del Plan de formación de directoras y directores en Chile", 2020 Fuente de Internet	<1 %
15	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
16	eco.mdp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %

19	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	catedradh.unesco.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
22	journals.gkacademics.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
27	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
28	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unapiquitos.edu.pe	

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo

HURTADO PAUCAR Y ROJAS HERNANDEZ

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33
