

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



**El liderazgo estratégico en la gestión educativa desde el enfoque de  
mejoramiento continuo.**

**Trabajo Académico.**

Para optar el Título de Segunda Especialidad profesional en Investigación y  
Gestión educativa

Autor:

**Carlos Alberto Elias Bustamante**

**Chincha– Perú**

**2020**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



### **El liderazgo estratégico en la gestión educativa desde el enfoque de mejoramiento continuo.**

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (secretario)

Mg. Ana María Javier Alva (vocal)

**Chincha– Perú**

**2020**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



### **El liderazgo estratégico en la gestión educativa desde el enfoque de mejoramiento continuo.**

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido  
y forma

Carlos Alberto Elias Bustamante (Autor)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

**Chincha– Perú**

**2020**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**  
**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO**

Chincha, a los veintisiete días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en el colegio José Pardo y Barreda, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *El liderazgo estratégico en la gestión educativa desde el enfoque de mejoramiento continuo*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión educativa al señor(a). **ELIAS BUSTAMANTE CARLOS ALBERTO.**

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de **18**

Por tanto, **ELIAS BUSTAMANTE CARLOS ALBERTO**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

  
Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo  
Presidente del Jurado  
DNI: 00230120

  
Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas  
Secretario del Jurado  
DNI: 43852105

  
Mg. Ana María Javier Alva  
Vocal del Jurado  
DNI: 07038746

## El liderazgo estratégico en la gestión educativa desde el enfoque de mejoramiento continuo

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unan.edu.ni</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad del Atlántico Medio</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>7</b>	<b>static2.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>8</b>	<b>risti.xyz</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>9</b>	<b>593dp.com</b> Fuente de Internet	



		< 1 %
10	<b>ciencialatina.org</b> Fuente de Internet	< 1 %
11	<b>Submitted to Universidad TecMilenio</b> Trabajo del estudiante	< 1 %
12	<b>repositorio.undac.edu.pe</b> Fuente de Internet	< 1 %
13	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	< 1 %
14	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	< 1 %
15	<b>pucv.cl</b> Fuente de Internet	< 1 %
16	<b>repositorio.unae.edu.ec</b> Fuente de Internet	< 1 %
17	<b>www.reddit.com</b> Fuente de Internet	< 1 %
18	<b>Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC</b> Trabajo del estudiante	< 1 %
19	<b>Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023</b>	< 1 %




---

Publicación		
20	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	< 1 %

Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias < 15 words  
 Excluir bibliografía      Activo

  
 Dr. Segundo [Nombre] Albornoz Siles  
 (Asesor)

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres, por el constante apoyo incondicional, que me ha permitido culminar con éxito esta segunda especialidad en mi desarrollo profesional.

## INDICE

DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	13
ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	13
CAPÍTULO II.....	16
LIDERAZGO ESTRATÉGICO .....	16
2.1. Definición de Liderazgo estratégico.....	16
2.2. Fines y objetivos .....	16
2.3. Importancia del Liderazgo estratégico.....	18
2.4. Características del Liderazgo estratégico .....	19
CAPÍTULO III.....	21
GESTIÓN EDUCATIVA .....	21
2.1. Definición de gestión educativa.....	21
3.2. Dimensiones de Gestión Educativa .....	21
3.3. Características de la gestión educativa.....	23
3.4. Importancia de la gestión educativa .....	24
CONCLUSIONES.....	26
RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIA CITADAS.....	28



## **RESUMEN**

El liderazgo estratégico va más allá de administrar recursos, implica una visión clara, la capacidad de anticipar cambios en el entorno y la habilidad para alinear los objetivos con la misión fundamental de la institución educativa. Este estudio exploró el impacto del liderazgo estratégico en la gestión educativa, desde la perspectiva del mejoramiento continuo. Se examinaron los antecedentes relacionados con el tema, junto con un análisis teórico de las variables clave. El análisis se basó en la revisión de aportes de fuentes científicas indexadas a nivel global. Se delinearon conclusiones y recomendaciones pertinentes en relación con la interacción entre el liderazgo estratégico y la gestión educativa, desde el enfoque de mejoramiento continuo.

Palabras claves: Liderazgo estratégico, gestión educativa, mejoramiento continuo.

## **ABSTRACT**

Strategic leadership goes beyond managing resources, it implies a clear vision, the ability to anticipate changes in the environment and the ability to align objectives with the fundamental mission of the educational institution. This study explored the impact of strategic leadership in educational management, from the perspective of continuous improvement. The background related to the topic was examined, along with a theoretical analysis of the key variables. The analysis was based on the review of contributions from scientific sources indexed globally. Relevant conclusions and recommendations were delineated in relation to the interaction between strategic leadership and educational management, from the continuous improvement approach.

**Keywords:** Strategic leadership, educational management, continuous improvement.

## INTRODUCCIÓN

En el escenario a gran escala de la sociedad moderna, la educación emerge como un pilar clave del desarrollo humano y social. La complejidad de los desafíos que enfrentan los sistemas educativos requiere un liderazgo que pueda guiar y tener la visión estratégica necesaria para abordar de manera efectiva los desafíos en constante evolución (Torres Quispe, 2017). En este contexto, el liderazgo estratégico es la base para construir el éxito a largo plazo en cualquier organización, y la gestión del conocimiento no es una excepción. Este tipo de liderazgo no se limita a la gestión de recursos. Representa una visión clara, la capacidad de anticipar cambios en el entorno y la capacidad de alinear los objetivos con la misión clave de la institución (Ascón Villa et al., 2018). La gestión del aprendizaje se convierte en un medio para implementar la visión estratégica de un líder. Para crear un entorno propicio para el aprendizaje, es importante coordinar eficazmente los recursos, los profesores y los cursos académicos. En este sentido, los líderes educativos deben ser agentes de cambio, inspirando a sus equipos hacia objetivos comunes que beneficien a los estudiantes y a la comunidad educativa en su conjunto (Farfán Tigre et al., 2016).

El concepto de mejora continua tiene sus raíces en la filosofía de la evolución continua. En el ámbito educativo, esto significa adaptarse a nuevas metodologías y tecnologías, así como la búsqueda constante de mejores prácticas que mejoren la calidad de la educación. La mejora continua requiere voluntad de cuestionar la realidad y explorar continuamente formas de optimizar procesos y resultados (Esquivel Valverde et al., 2017). El liderazgo estratégico alcanza su mayor potencial cuando se combina con los principios de mejora continua. La capacidad de un líder para identificar áreas de oportunidad, implementar cambios efectivos y apoyar una cultura organizacional enfocada en la mejora continua crea un círculo virtuoso que mejora el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes (Angulo Herrera et al., 2017). La implementación efectiva del liderazgo estratégico en la gestión educativa requiere la traducción de conceptos teóricos en acciones concretas. Los líderes educativos deben ser catalizadores para traducir la visión estratégica en políticas, programas y prácticas educativas concretas. El entorno educativo moderno requiere respuestas innovadoras a los desafíos. Los líderes estratégicos en la gestión educativa deben ser impulsores de la innovación y fomentar la adopción de nuevos métodos de enseñanza, tecnologías educativas y enfoques educativos que satisfagan las necesidades cambiantes de

la sociedad y preparen a los estudiantes para un futuro incierto pero lleno de oportunidades. El liderazgo estratégico no se trata sólo de gestionar el momento, sino también de plantar las semillas para el aprendizaje continuo. Crear una cultura organizacional que valore y promueva el aprendizaje permanente para docentes y estudiantes puede ayudar a desarrollar resiliencia ante desafíos futuros. Un aspecto importante del liderazgo estratégico en la administración educativa es su impacto en el rendimiento académico. Los líderes eficaces no solo gestionan eficazmente las estructuras administrativas, sino que también tienen un impacto positivo en la calidad del plan de estudios y los resultados obtenidos por los estudiantes (Barbón Pérez y Fernández Pino, 2018). En este estudio académico se realiza un análisis en profundidad de diversas fuentes de información para explicar las características y fenómenos relacionados con el liderazgo estratégico en la gestión educativa desde la perspectiva de la mejora continua. Este estudio tendrá importante relevancia al crear una colección bibliográfica confiable para promover la consolidación interna del conocimiento entre los profesionales de la educación. Este recurso bibliográfico no es sólo una valiosa herramienta de revisión, sino que también sirve como motor de desarrollo cognitivo para los docentes, proporcionando herramientas fundamentales para comprender y aplicar principios importantes en el contexto cambiante de la educación.

En esta investigación, se han establecido los siguientes objetivos que orientarán el desarrollo del estudio:

### **Objetivo general**

Explorar el impacto del liderazgo estratégico en la gestión educativa, desde la perspectiva del mejoramiento continuo.

### **Objetivos específicos**

Describir las características del liderazgo estratégico en el contexto de la gestión educativa.

Examinar la importancia del liderazgo estratégico en el contexto de la gestión educativa.

La estructura del documento se organiza de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se abordan los antecedentes de investigación, proporcionando una visión comprensiva sobre el tema en cuestión.

En el segundo capítulo, se presenta una exposición detallada del marco teórico centrado en el liderazgo estratégico.

En el tercer capítulo, se aborda todo lo relacionado con la gestión educativa. Al llegar al cierre del trabajo, en las conclusiones finales, se establece una relación directa con los objetivos planteadas en el estudio, proporcionando así un análisis reflexivo y estructurado del impacto del liderazgo estratégico en la gestión educativa, según el enfoque del mejoramiento continuo.

## CAPÍTULO I.

### ANTECEDENTES DE ESTUDIO.

#### 1.1. Antecedentes Internacionales.

Zurita (2018), en su investigación titulada "La gestión estratégica como medio de transformación en la gestión educativa" enfatiza la relevancia de la cogestión de las instituciones escolares como factor clave para crear la motivación necesaria entre el personal educativo. Los autores enfatizan el papel del director como principal responsable que promueve o dificulta importantes condiciones de sinergia dentro de la escuela, crea motivación entre las diferentes disciplinas del campo educativo, asegura un desempeño efectivo y aumenta el compromiso con el trabajo. Los líderes institucionales desempeñan un papel fundamental en este proceso y deben estar adecuadamente capacitados para guiar eficazmente a sus equipos en la implementación exitosa de estrategias de mejora continua en la educación. Esto significa no sólo tener sólidas habilidades de gestión, sino también mantenerse al tanto de las últimas tendencias y enfoques pedagógicos que promuevan un aprendizaje significativo y sostenible. Abordar los desafíos de transformar las prácticas educativas y construir una cultura de mejora continua. No sólo aborda aspectos administrativos y organizativos, sino que también impulsa el cambio cultural necesario para que la comunidad educativa siga buscando la innovación, la adaptación continua y la excelencia académica. Los líderes deben contribuir al desarrollo continuo de la calidad de la educación en sus instituciones creando un entorno que fomente la colaboración, la reflexión y la apertura a nuevas metodologías.

Sánchez-Reyes, Baraza-Baraza. Laurencia (2015) presentó hallazgos sobre cómo los gerentes de formación docente y de instituciones de educación superior ven el liderazgo en un estudio de sus percepciones sobre el liderazgo. Su estudio cualitativo encontró que, aunque los gerentes adoptaron un discurso gerencial, sus prácticas a menudo seguían un enfoque administrativo. También descubrimos que tomó mucho tiempo resolver el problema ya que no había ningún servicio de soporte disponible para ayudarnos con esta tarea. Estas limitaciones afectan la capacidad para realizar tareas laborales de acuerdo con las recomendaciones de la gerencia. Este estudio

muestra que los administradores reconocen la relevancia de la descentralización, la participación y el liderazgo académico en la formación docente y en las instituciones de educación continua. Sin embargo, destacan que la situación actual no siempre permite implementar este tipo de liderazgo. Por tanto, existe una experiencia de liderazgo más intensa que puede situar a uno de tipo autocrático, democrático o laissez-faire.

## **1.2. Antecedentes Nacionales.**

Quezada García (2018), en su trabajo "El Liderazgo Estratégico y el Éxito Institucional: El Caso del Programa de Tecnología Educativa de la Universidad Nacional de Trujillo", Se recomienda evaluar la relación entre el liderazgo estratégico del rector y el desempeño general del programa de tecnología educativa en el año 2016 y analizar cómo este liderazgo influye en la gestión educativa de la institución. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional descriptivo, este estudio pretende revelar la naturaleza y el alcance del impacto del liderazgo estratégico en los resultados institucionales, incluidos aspectos de la gobernanza educativa. Los hallazgos demuestran claramente que el liderazgo estratégico del director tiene un impacto significativo no sólo en el éxito general del programa de tecnología educativa de la UNT, sino también en la eficacia de la gestión educativa de la institución. Estas correlaciones demuestran la relevancia del liderazgo estratégico no sólo para el logro de objetivos específicos del programa, sino también para la gestión eficaz del plan de estudios en el contexto más amplio de la universidad. La integración exitosa del liderazgo estratégico contribuye no solo a la implementación de la tecnología educativa, sino también a la consolidación y eficiencia de la gestión de la educación institucional.

Salazar Initial (2015) visitó la actividad de investigación, el modelo de investigación y la gestión de la conversión de la universidad militar, un modelo de gestión educativa estratégica para el propósito general de Truchillo-2015 Truchillo-2015. Truchillo-2015 causó la conexión entre el liderazgo innovador. Los resultados de la investigación indicaron de manera concluyente que existe una correlación significativa entre el modelo de gestión educativa estratégica y el liderazgo transformador en el Colegio Militar "Gran Mariscal Ramón Castilla" de Huanchaco en

Trujillo, durante el año 2015. Esto se evidenció mediante un coeficiente de correlación rho de Spearman igual a 0,84, con un nivel de significancia del 0,05.



## CAPÍTULO II

### LIDERAZGO ESTRATÉGICO

#### 2.1. Definición de Liderazgo estratégico

Según Sierra Villamil (2016), El liderazgo estratégico es un enfoque de liderazgo que se centra en la capacidad de un líder para dirigir una organización hacia metas y objetivos a largo plazo, teniendo en cuenta el entorno externo cambiante y anticipando desafíos potenciales. Este tipo de liderazgo se caracteriza por una visión de futuro, lo que significa una comprensión profunda del entorno externo en constante cambio y una capacidad estratégica para anticipar desafíos potenciales. En lugar de centrarse únicamente en las actividades del día a día, los líderes estratégicos adoptan una visión a largo plazo, identificando oportunidades y riesgos que pueden afectar a la organización a largo plazo.

Hernández Ruiz (2018) sostiene que el liderazgo estratégico no se trata solo de conceptualizar una visión ambiciosa, sino también de la capacidad única de traducir esa visión en una realidad concreta. En este enfoque, los líderes estratégicos se presentan como arquitectos del cambio que conducen a la organización hacia el futuro deseado mediante la implementación efectiva de planes y estrategias. Este proceso de transformación implica una visión a largo plazo, una toma de decisiones audaz y una ejecución rigurosa. Los líderes estratégicos sirven como catalizadores, inspirando a los equipos a adoptar una visión compartida y motivándolos a alcanzar objetivos estratégicos. Los líderes estratégicos no son sólo visionarios sino también agentes de cambio que identifican obstáculos potenciales y desarrollan estrategias para superarlos. La capacidad de traducir la visión en acciones concretas y resultados tangibles distingue a los líderes estratégicos y es un impulsor clave del progreso positivo para sus organizaciones en escenarios empresariales y sociales complejos.

#### 2.2. Fines y objetivos

En el liderazgo estratégico en la gestión educativa, es esencial considerar metas y objetivos para proporcionar una dirección clara y consistente a todos los

participantes en el proceso educativo. Articular objetivos educativos claros que se alineen con la misión y visión de su institución crea una base sólida para guiar las decisiones y acciones. Definir claramente sus objetivos no sólo hace que sea más fácil evaluar el progreso, sino también medir el impacto de las estrategias implementadas en el logro de sus objetivos. Al introducir metas y objetivos en la gestión, se deben considerar las metas y objetivos establecidos.

Según una colección de varios autores en el campo de la gestión educativa, el liderazgo estratégico apunta a varias metas y objetivos importantes que garantizan una enseñanza de alta calidad en las organizaciones educativas. Según esta perspectiva común, los objetivos de la gestión estratégica se pueden resumir de la siguiente manera:

**Optimización del rendimiento académico:** uno de nuestros objetivos principales es fomentar un rendimiento académico sobresaliente. Esto se logra estableciendo objetivos de capacitación específicos, implementando estrategias de capacitación efectivas y monitoreando continuamente los resultados. Los líderes estratégicos se enfocan en identificar áreas de mejora e implementar prácticas innovadoras que contribuyan al aprendizaje de los estudiantes (Treviño Villarreal y González, 2018).

**Desarrollo estudiantil integral:** el liderazgo estratégico se esfuerza por lograr el desarrollo estudiantil integral, no solo el éxito académico. Se pondrá énfasis en el crecimiento personal y las habilidades sociales y emocionales. Se fomenta un enfoque holístico de la educación que prepare integralmente a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo (Treviño Villarreal y González, 2018). **Clima escolar positivo:** Crear un clima escolar positivo es esencial para un aprendizaje eficaz. El liderazgo estratégico ayuda a crear una cultura organizacional que promueve la colaboración, el respeto y la inclusión. Un clima escolar positivo contribuye al bienestar emocional de estudiantes y educadores y crea un ambiente favorable para el éxito educativo (Reyes Romero et al., 2017).

**Innovación Educativa:** Los líderes estratégicos buscan promover la innovación educativa integrando metodologías educativas modernas y adaptándose a los avances tecnológicos. Esto incentiva la adopción de nuevas estrategias didácticas,

como el aprendizaje basado en proyectos o el uso de tecnologías educativas, para enriquecer las experiencias de aprendizaje y desarrollar habilidades del siglo XXI (Martin Manzano et al., 2013). Álvarez Botello et al. (2015), los objetivos estratégicos impulsores de la gestión educativa a través de un enfoque de mejora continua son:

Desarrollar e implementar estrategias de enseñanza innovadoras: Desarrollar e implementar estrategias de enseñanza innovadoras que fomenten la participación activa de los estudiantes, el aprendizaje significativo y la adquisición de habilidades del siglo XXI. Promover el desarrollo profesional del profesorado y el personal: proporcionar capacitación continua y oportunidades de desarrollo para el profesorado y el personal, fomentar el crecimiento profesional e implementar prácticas docentes actuales y efectivas.

Crear un ambiente escolar positivo y colaborativo: Crear un ambiente escolar que fomente la colaboración, la comunicación efectiva y el bienestar emocional entre profesores y estudiantes para optimizar el ambiente de aprendizaje. Evalúe su progreso de aprendizaje y mejórelo continuamente. Implementar sistemas efectivos para evaluar el progreso y el aprendizaje de los estudiantes, utilizando los resultados para identificar áreas de mejora y mejorar continuamente las estrategias de recuperación para elevar continuamente los estándares académicos.

Promover la participación en la comunidad educativa: Fomentar la participación activa de los padres, tutores y la comunidad en general y construir conexiones sólidas entre las instituciones y entornos educativos para enriquecer la experiencia educativa y promover la consecución de objetivos educativos. Estos objetivos apuntan no sólo a alcanzar metas a corto plazo, sino también a sentar una base sólida para una mejora continua y continua de la calidad de la educación.

### **2.3. Importancia del Liderazgo estratégico**

La importancia del liderazgo estratégico en la gestión educativa está ampliamente respaldada por varios autores que reconocen el papel fundamental del liderazgo estratégico en el desarrollo y éxito de las instituciones educativas. Según Villa Sánchez (2015), el liderazgo estratégico implica la capacidad de visualizar y planificar a largo plazo, alineando las acciones actuales con las metas y objetivos

futuros. Este enfoque proactivo permite a los líderes anticipar desafíos, identificar oportunidades y brindar una dirección clara para toda la comunidad educativa.

Arana Agüero y Coronado Tarrillo (2017) coinciden en enfatizar la importancia de la visión estratégica en el liderazgo, mostrando que los líderes estratégicos no solo gestionan el presente sino que también establecen una visión inspiradora para el futuro. Para la educación, no se trata sólo de gestionar los recursos y procesos actuales, sino también de adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y liderar los cambios necesarios para preparar a los estudiantes para un futuro dinámico.

De manera similar, Rivero Valdés (2017) examina la importancia del liderazgo estratégico en educación, enfatizando su papel en la implementación efectiva del cambio y la mejora continua. Los líderes de liderazgo educativo estratégico deben ser capaces de movilizar y motivar a todos los miembros de la comunidad escolar hacia un objetivo común y al mismo tiempo fomentar la innovación y el aprendizaje continuo. En este sentido, la capacidad del líder para combinar un enfoque estratégico con la promoción de la mejora continua crea condiciones favorables para el desarrollo integral de los estudiantes y su éxito académico.

#### **2.4. Características del Liderazgo estratégico**

De la Garza Carranza et al. (2017), esclarecen que:

Las características básicas del liderazgo estratégico se reflejan en el rol asignado al líder estratégico, quien, como principal ejecutor de la estrategia institucional, traza las responsabilidades específicas de los ejecutivos para los resultados esperados. En este contexto, según Cabrejos Rodas y Torres Sipión (2014), el rol del director en las instituciones educativas permite un análisis detallado y una revalorización del proceso de aprendizaje, el cual es considerado un constructo interactivo. En este proceso, las interrelaciones entre el director, los docentes, los estudiantes, la comunidad, la estrategia y la evaluación convergen hacia un objetivo común.

Desde este punto de vista, las funciones asignadas al líder estratégico reflejan sus acciones de acuerdo con los lineamientos que orientan la actividad educativa con el fin de

crear condiciones favorables para el logro de las metas predeterminadas. Con base en lo anterior, el rol de los líderes estratégicos sirve para explicar las intervenciones en relación con las expectativas de desempeño asociadas a su rol como expertos educativos y catalizadores del cambio social.

Campos Vergara et al. (2014), el rol implica una variedad de funciones realizadas por directores que actúan como gestores educativos y facilitadores alternativos para abordar una variedad de desafíos. De esta manera, la interacción entre las experiencias y necesidades identificadas puede dirigirse de manera efectiva, permitiendo dar una respuesta adecuada a la diversidad presente en la dinámica compleja del proceso educativo. Su compromiso y visión de cambio se refleja en la dirección que da a las instituciones educativas para implementar el cambio que desea.

En este contexto, el rol de los líderes estratégicos está asociado a indicadores que pueden tener un impacto positivo o negativo en la gestión tanto dentro de la institución educativa como en el entorno externo o comunitario. En este sentido, Reyes Romero et al (2017) resaltan las características importantes que debe dominar un rector como gestor educativo y determinar el rumbo que le da a su trabajo. Estas cualidades incluyen creatividad, honestidad, optimismo, perseverancia, reflexión y pensamiento crítico.

El papel de un líder estratégico se basa en tres aspectos clave: Es el principal responsable de la preparación de planes estratégicos, lo que significa facilitar la comprensión de los procesos y operaciones de gestión por parte de los participantes. En segundo lugar, establece la dirección estratégica, incluido el diseño estratégico, la evaluación del desempeño y el análisis de tareas. Finalmente, el tercer aspecto es la implementación, que integra el plan de acción, el plan de contingencia y la implementación de la estrategia diseñada.

En conclusión, los líderes educativos que toman la gestión educativa desde una perspectiva de liderazgo estratégico y enfatizan la mejora continua deben organizar y guiar cuidadosamente el uso de una variedad de actividades para abordar los diversos procesos inherentes a la dinámica escolar. Este enfoque se materializa en los roles característicos que definen a los líderes estratégicos.

## **CAPÍTULO III.**

### **GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **2.1. Definición de gestión educativa**

De acuerdo con Farfán Cabrera y Reyes (2017)

La gestión educativa es un conjunto de operaciones que tienen por objeto organizar, coordinar y optimizar los elementos personales y materiales para conseguir los fines educativos de la institución. Desde una perspectiva administrativa, implica planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, financieros y físicos con el propósito de lograr objetivos organizacionales, incluidos los educativos.

Por su parte, para Rico Molano (2016):

La gestión educativa se define como la habilidad para coordinar eficientemente los recursos disponibles con el objetivo de alcanzar metas predefinidas. Este proceso engloba la generación y mantenimiento de recursos y procesos, así como la articulación efectiva de los miembros de la institución educativa. Según esta perspectiva, una gestión educativa exitosa implica planificación rigurosa, organización eficaz, dirección de manera horizontal, coordinación en todos los niveles y un control efectivo de las actividades. Para que estos elementos se materialicen, es esencial que el líder educativo encargado de dirigir la institución posea las capacidades y habilidades necesarias para llevar a cabo una gestión acorde con las necesidades identificadas.

#### **3.2. Dimensiones de Gestión Educativa**

De acuerdo a lo señalado por Mezher et al. (2016), se identifican cuatro dimensiones que conforman la gestión educativa: Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

**Institución:** Como su nombre indica, se refiere a todas las actividades inherentes a una institución educativa. Proporciona una descripción detallada y un análisis de la estructura y las actividades en curso asociadas con cada centro de

capacitación y proporciona una comprensión de cómo opera. También ayuda a los miembros de la comunidad educativa a determinar formas de organizarse para garantizar el buen funcionamiento de la institución. Incluye aspectos estructurales como organigrama, asignación de tareas, rutina de trabajo, gestión del tiempo y uso de espacios. También aborda aspectos informales como las formas de interacción, prácticas cotidianas y estilos rituales que caracterizan a las instituciones. Además, consideramos todas las políticas que rigen la vida institucional, que sirven de base para crear una cultura centrada en principios. Esta cultura se refleja en las actividades y actuaciones del Centro, orientando sus actividades hacia una gestión eficaz. Es importante realizar un análisis individual de estas competencias para fomentar y evaluar el desarrollo de capacidades y habilidades en cada grupo. Se busca así lograr autonomía, competencia y flexibilidad en la institución educativa ante las demandas cambiantes del contexto social. El objetivo es alcanzar un nivel en el que los miembros participen en la toma de decisiones sin miedo.

**Pedagogía:** Se centra en el proceso educativo de una institución educativa. Incluye procesos importantes que son característicos de la actividad educativa tanto de los docentes como de otros miembros de la comunidad educativa. Esta dimensión incluye tareas docentes, que son elementos clave de la práctica pedagógica, que abordan cuestiones como el plan de estudios, las estrategias de enseñanza, los estilos de enseñanza y el seguimiento de las relaciones entre estudiantes, profesores y otro personal. Además, también se tienen en cuenta las actualizaciones de los profesores para garantizar la mejora continua de sus cualificaciones.

**Administración:** pretende conducir al logro de objetivos mediante la toma de decisiones que busquen armonizar los intereses individuales e institucionales. Esta dimensión incluye estrategias para la gestión de recursos materiales y tecnológicos, así como recursos humanos y financieros. También se analizan cuestiones de seguridad, control de la información, cumplimiento y supervisión. El objetivo principal es promover un proceso de enseñanza-aprendizaje eficaz a través de una gestión administrativa eficiente. **Comunidad:** Aparece como un componente importante de la gestión educativa en instituciones que se distinguen por las nuevas políticas y normativas en la educación peruana.

Esto se refiere a la capacidad de la institución para fomentar y coordinar la participación comunitaria para crear una visión compartida para la coexistencia pacífica y armoniosa entre la institución y la comunidad. Nos enfocamos en crear canales de comunicación flexibles, abiertos y transparentes para fomentar la interacción entre las instituciones educativas y la comunidad.

### **3.3. Características de la gestión educativa**

Según lo expuesto por Passaillaigue Baquerizo y Estrada Sentí (2016), Las tres características de la gestión se pueden dividir en procesos sistemáticos, mejora organizacional y procesos participativos. Este enfoque implica la implementación de prácticas y estrategias que consideren a las organizaciones educativas como sistemas interconectados, con la mejora continua como objetivo principal. También subraya la importancia de fomentar la participación activa de actores relevantes para crear un entorno de colaboración propicio para el desarrollo general de la institución.

Proceso sistémico: se refiere a una perspectiva integradora que analiza una organización educativa en una serie de partes interconectadas y reconoce que todas las actividades realizadas en estas partes pueden tener un impacto positivo o negativo en el desempeño general de la institución. Este enfoque supone que cada elemento del sistema tiene un impacto directo en el desempeño general de la organización y enfatiza la importancia de comprender las interrelaciones y dinámicas entre los diversos componentes. Asimismo, como parte de un proceso de mejora continua, pretendemos determinar cómo las acciones individuales contribuyen al logro de las metas institucionales.

Mejora Organizacional: En el contexto de la mejora organizacional, se reconoce como un proceso continuo y continuo, también conocido como mejora continua. Esquivel Valverde et al. (2017), la mejora continua se expresa como ciclos continuos y evolutivos, donde cada ciclo representa un período de tiempo, cuyo alcance está determinado por la madurez institucional y la eficacia de la gestión utilizada para permitir ese proceso. Por otro lado, López Abreu et al. (2015) describen la mejora continua como una serie de marcos continuamente iterativos que elevan gradualmente los estándares. En este contexto, el objetivo de la mejora continua es



alcanzar la calidad, entendida como el concepto de eternidad, el concepto de eternidad, como subir una escalera sin fin. Proceso participativo: Es importante señalar que establecer objetivos, implementar y monitorear el proceso participativo requiere de la cooperación y participación de todos los miembros de la institución educativa. Romero Medina (2018) considera que la gestión educativa debe entender la gestión como estática y recuperar la posición de los sujetos dentro de las organizaciones educativas como un proceso dinámico. Como resultado, la gestión no es un proceso autocrático de toma de decisiones o de mando, sino que implica la participación de todos los interesados en la organización educativa.

### **3.4. Importancia de la gestión educativa**

La importancia de la gestión educativa radica en su capacidad para moldear la dirección y la eficiencia de las instituciones educativas.

Álvarez Sánchez et al. (2013):

La gestión educativa eficaz sirve como catalizador para la mejora continua y la innovación en el entorno escolar. Esta gestión no sólo se centra en la eficiencia administrativa, sino que también promueve una cultura organizacional que fomenta la reflexión continua y la adaptación a los cambios educativos. Fomentando la mejora continua, nos esforzamos por identificar fortalezas y oportunidades de crecimiento y fomentar circuitos de retroalimentación que mejoren la calidad de nuestros cursos.

También Barrios Baraza (2018).

La gobernanza eficaz en la educación ayuda a crear comunidades de aprendizaje que fomenten cambios positivos. Esto incluye la gestión de recursos y procesos, así como la creación de un entorno propicio para el aprendizaje continuo. En este contexto, las comunidades de aprendizaje surgen como espacios donde profesores, estudiantes y personal pueden colaborar, compartir conocimientos y experiencias y participar activamente en el proceso de aprendizaje. Debido a que la gobernanza eficaz se centra en la construcción de una cultura organizacional que valora el desarrollo profesional, la innovación educativa y un compromiso colectivo con la excelencia educativa, estas colaboraciones fortalecen la unidad institucional y fomentan el cambio positivo.

Chacón (2014) señala:

La gestión educativa eficaz va más allá del aspecto administrativo mediante el uso de un enfoque de liderazgo distribuido. Este modelo implica la participación activa de diversos actores de la comunidad educativa y promueve la colaboración y la toma de decisiones más allá de las jerarquías tradicionales. En este contexto, la estrecha relación entre la gobernanza educativa, la calidad de la educación y la equidad es fundamental ya que tiene un impacto directo en la distribución equitativa de recursos y oportunidades. Por lo tanto, una gobernanza educativa eficaz no sólo se centra en la eficiencia administrativa, sino que también busca la participación inclusiva y la equidad, que son aspectos importantes del éxito educativo y la mejora continua. Por lo tanto, la importancia de la gobernanza educativa radica en su capacidad para crear un entorno que promueva la calidad y la equidad en la educación.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El impacto del liderazgo estratégico en la gestión educativa con un enfoque en el mejoramiento continuo se manifiesta de manera significativa en la capacidad de la institución para adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno educativo. Un liderazgo estratégico efectivo se convierte en el motor que impulsa la implementación de prácticas innovadoras y la consecución de metas a largo plazo, creando así un ambiente propicio para el aprendizaje continuo y la excelencia educativa. La capacidad de anticipar y abordar proactivamente los cambios en el ámbito educativo distingue al liderazgo estratégico, influyendo directamente en el éxito y la calidad de la gestión educativa.

**SEGUNDA:** La relación entre el liderazgo estratégico y la gestión educativa, desde el enfoque de mejoramiento continuo, se caracteriza por una estrecha interdependiente y una colaboración sinérgica. Un liderazgo estratégico bien alineado con los objetivos institucionales actúa como catalizador para la implementación de procesos de mejora continua. La capacidad de liderazgo para inspirar, movilizar y alinear a los miembros de la comunidad educativa hacia metas compartidas es esencial. La retroalimentación constante y la evaluación de los resultados permiten ajustes continuos, consolidando así una relación simbiótica entre el liderazgo estratégico y la gestión educativa orientada hacia la mejora continua.

**TERCERA.** La eficacia del liderazgo estratégico en la gestión educativa es fundamental para el logro de una institución educativa de excelencia. Un liderazgo estratégico sólido se traduce en la creación de una visión compartida, el establecimiento de metas claras y la movilización de recursos hacia la consecución de objetivos institucionales. Además, la capacidad de liderazgo para fomentar una cultura organizacional orientada hacia la mejora continua y la innovación influye directamente en la calidad del proceso educativo. La toma de decisiones informada y la gestión eficaz de los cambios son pilares esenciales que determinan el éxito a largo plazo de una institución educativa bajo un liderazgo estratégico efectivo.

## **RECOMENDACIONES.**

Es imprescindible que en las instituciones educativas el liderazgo estratégico fomente una cultura organizacional centrada en la mejora continua, promoviendo la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa en procesos inherentes a la gestión educativa.

Dada la estrecha interdependencia y colaboración sinérgica entre el liderazgo estratégico y la gestión educativa en el contexto del mejoramiento continuo, se recomienda implementar programas de desarrollo profesional específicos para los líderes educativos. Estos programas deberían enfocarse en fortalecer las habilidades de liderazgo estratégico, la gestión eficaz de procesos de mejora continua y la promoción de una cultura organizacional que fomente la innovación y el compromiso. Además, se sugiere establecer mecanismos formales de retroalimentación y evaluación para asegurar una adaptación continua de las estrategias de liderazgo y gestión a las dinámicas cambiantes de la institución educativa.

Se insta al establecimiento de mecanismos efectivos de retroalimentación y comunicación entre los líderes estratégicos y los demás miembros de la comunidad educativa. Esto contribuirá a mantener una alineación constante con los objetivos institucionales y a identificar áreas de mejora continua de manera colaborativa.

## REFERENCIAS CITADAS

- Álvarez Botello, J., Torres Velázquez, A. M., y Chaparro Salinas, E. M. (2015). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 51. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.206881>
- Álvarez Sánchez, I. N., Ibarra Ceceña, M. G., y Miranda Bojórquez, E. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai: Revista Científica de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sostenible*, 9(Extra 4), 149–156. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7891599>
- Angulo Herrera, P., Angulo Alvarado, P. J., y Huamán Huayta, L. (2017). Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana. *Horizonte de La Ciencia*, 7(13), 103–121. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/317>
- Arana Agüero, L. M., y Coronado Tarrillo, J. M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, 09, 73–96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Ascón Villa, J. E., García González, M., y Pedraza Dubernal, C. I. (2018). habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2). <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61>
- Barbón Pérez, O. G., y Fernández Pino, J. W. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1), 51–55. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Barrios Baraza, C. (2018). Gestión educativa basada en un sistema de calidad en instituciones de educación universitaria. *Revista Docencia Universitaria*,

19(1), 53–73.  
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/view/7847>

Cabrejos Rodas, H. D., y Torres Sipión, Luz María. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *Hacer*, 3(2), 3–8. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/681>

Campos Vergara, F., Bolbarán Ramírez, J., Bustos Raggi, C., y González Vallejos, M. (2014). Formación de directores de excelencia: Un mismo objetivo, distintas demandas. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 53(2), 91–111. <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333331210006.pdf>

Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150–161. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>

De la Garza Carranza, M. T., Cervantes Maldonado, A., Guzmán Soria, E., y Ramos Estrada, C. (2017). Características de liderazgo del administrador educativo de las Instituciones de Educación Superior en México. *Actualidades Investigativas En Educación*, 17(3), 1–26. <https://doi.org/10.15517/aie.v17i3.29871>

Esquivel Valverde, Á. F., León Robaina, R., y Castellanos Palleriois, G. M. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de La Dirección*, 11(2), 56–72. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552017000200005&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552017000200005&script=sci_arttext)

Farfán Cabrera, M. T., y Reyes, A. I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45–61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/34056722004.pdf>

Farfán Tigre, Á. E., Mero Delgado, O. W., y Sáenz Gavilanes, J. V. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 179–190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802875>

- Hernández Ruíz, L. S. (2018). Liderazgo estratégico integral: de la teoría a la práctica transformando vidas e instituciones. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 75, 123–133. <https://bit.ly/3SKxHWB>
- López Abreu, O. L., García Muñoz, J. J., Batte Monter, I., y Cobas Vilches, M. E. (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. *Edumecentro*, 7(4), 196–215. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=61263>
- Martín Manzano, J., Mominó De La Iglesia, J. M., y Carrere Balcells, J. (2013). La planificación estratégica, un indicador sobre el liderazgo pedagógico. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 14(2), 292–315. <https://doi.org/10.14201/eks.10225>
- Mezher, T., Cuba, M., Calánchez, A., y Chavéz, K. (2016). La gestión educativa: proceso de transformación social. *Educación En Contexto*, 2(Especial I), 228–243. <https://educacionencontexto.net/journal/index.php/una/article/view/38>
- Passailaigue Baquerizo, R., y Estrada Sentí, V. (2016). La gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. *GECONTEC: Revista Internacional De Gestión Del Conocimiento Y La Tecnología*, 4(2), 35–43. <https://gecontec.org/index.php/unesco/article/view/91>
- Quezada García, S. L. (2018). El liderazgo estratégico y el éxito institucional: El caso del programa de Tecnología Educativa de la Universidad Nacional de Trujillo. *Helios*, 2(1). <http://journal.upao.edu.pe/Helios/article/view/886>
- Reyes Romero, V., Trejo Cázares, M. del C., y Topete Barrera, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 81–115. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>

- Rico Molano, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55–70. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-89322016000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-89322016000100005&script=sci_arttext)
- Rivero Valdés, B. A. (2017). El liderazgo educativo como modelo de gestión organizacional. *Gestión de Las Personas y Tecnología*, 10(30), 6–19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6212742>
- Romero Medina, G. M. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 17(35), 91–103. <https://doi.org/10.21703/rexe.20181735romero6>
- Salazar Inciso, J. A. (2015). *El modelo de gestión educativa estratégica y su relación con el liderazgo transformador en el colegio militar Gran Mariscal Ramón Castilla del distrito de Huanchaco en Trujillo-2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/629>
- Sánchez-Reyes, J. B., y Barraza-Barraza, Laurencia. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161–170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Sierra Villamil, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111–128. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Torres Quispe, A. (2017). *Modelo de gestión educativa basado en el liderazgo directivo para las instituciones educativas de educación básica regular del distrito de San José región Lambayeque*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3253>
- Treviño Villarreal, D. C., y González, M. M. A. (2018). Retos de los centros escolares en Nuevo León frente al rendimiento académico en educación primaria. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 2, 1–24.



<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/42>

Villa Sánchez, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Padres y Maestros. Publicación de La Facultad de Ciencias Humanas y Sociales*, 0(361), 6. <https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.001>

Zurita, I. (2018). Gerencia estratégica como herramienta de transformación en la gestión educativa. *EPISTEME KOINONIA: Revista Electrónica de Ciencias de La Educación, Humanidades y Bellas Artes* , 1(2), 35–60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7276124>