

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**Escuela profesional de Educación**



**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

**Autora**

**Doris Miriam Balbuena Pisconte**

**Tumbes – Perú**

**2021**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

### Escuela profesional de Educación



**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)

A blue ink signature of Oscar Calixto La Rosa Feijoo, written over a dotted line.

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (secretario)

A blue ink signature of Andy Kid Figueroa Cárdenas, written over a dotted line.

Mg. Ana María Javier Alva (vocal)

A blue ink signature of Ana María Javier Alva, written over a dotted line.

**Tumbes – Perú**

**2021**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

### Escuela profesional de Educación



### **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.

Doris Miriam Balbuena Pisconte (Autora)

.....

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

.....

**Tumbes – Perú**

**2021**



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

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO**


Tumbes, a los diez días del mes de julio del año dos mil veintiuno, se reunieron a través de Google meet, 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). **BALBUENA PISCONTE DORIS MIRIAM**.

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, **BALBUENA PISCONTE DORIS MIRIAM**, 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>11</b> %         | <b>11</b> %         | <b>0</b> %    | <b>1</b> %              |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|          |  |      |
|----------|--|------|
| <b>1</b> | <a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                         | 5%   |
| <b>2</b> | <a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                                   | 5%   |
| <b>3</b> | <a href="http://liderazgoestrategicomonica.blogspot.com">liderazgoestrategicomonica.blogspot.com</a><br>Fuente de Internet | < 1% |
| <b>4</b> | <a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet   | < 1% |
| <b>5</b> | <a href="http://concepto.de">concepto.de</a><br>Fuente de Internet   | < 1% |
| <b>6</b> | <a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a><br>Fuente de Internet   | < 1% |



Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silve  
(Asesor)

<https://orcid.org/0000-0002-3629-6355>

Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias      < 15 words  
Excluir bibliografía      Activo

## **DEDICATORIA:**

Dedico este trabajo a Dios, por ser mi guía en la culminación de mis estudios.

A mis seres queridos, por su apoyo incondicional en darme las fuerzas necesarias para ser una excelente profesional.

## ÍNDICE

|   |             |
|---|-------------|
| <b>RESUMEN</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | <b>ix</b>   |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....   | <b>10</b>   |
| <br>  |             |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....   | <b>12</b>   |
| <b>ANTECEDENTES</b> .....   | <b>12</b>   |
| <b>1.1 Antecedentes Nacionales</b> .....  | <b>12</b>   |
| <b>1.2 Antecedentes Internacionales</b> .....   | <b>13</b>   |
| <b>CAPÍTULO II</b> .....  | <b>15</b>   |
| <b>MARCO TEORICO</b> .....  | <b>15</b>   |
| <b>2.1 Liderazgo Estratégico</b> .....  | <b>15</b>   |
| <b>2.1.1 Capacidades del líder estratégico</b> .....  | <b>20</b>   |
| <b>2.1.2 Importancia del liderazgo estratégico</b> .....  | <b>17</b>   |
| <b>2.1.3 Habilidades del liderazgo estratégico</b> .....  | <b>19</b>   |
| <b>2.1.4 Teorías administrativas de liderazgo estratégico</b> .....                                     | <b>26</b>   |
| <b>CAPÍTULO III</b> .....   | <b>28</b>   |
| <b>3.1 Definición de gestión educativa</b> .....  | <b>28</b>   |
| <b>3.2.1 Fundamentos de la gestión educativa</b> .....  | <b>30</b>   |
| <b>3.3. Teorías de gestión educativa</b> .....  | <b>31</b>   |
| <b>3.3.1 Teoría de mejoramiento continuo</b> .....  | <b>32</b>   |
| <b>3.4 Efectos de la teoría de mejoramiento continuo en la calidad de la gestión educativa</b><br>..... | <b>33</b>   |
| <b>CONCLUSIONES</b> .....   | <b>34</b>   |
| <b>RECOMENDACIONES</b> .....  | <b>35</b>   |
| <b>REFERENCIAS CITADAS</b> .....  | <b>36</b>   |

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar y explicar los fundamentos teóricos del liderazgo estratégico en la gestión educativa, desde el enfoque del mejoramiento continuo, con el fin de comprender su implicancia en la calidad educativa. La metodología utilizada es de tipo descriptivo, para la organización de la información recogida se utiliza el fichaje como estrategia. Concluye que, incluir el liderazgo estratégico en la gestión educativa es sumamente indispensable, ya que permitirá dirigir adecuadamente los procesos académicos y por ende contribuirá al mejoramiento continuo de las instituciones educativas, alcanzando los objetivos de las mismas y brindando una calidad educativa óptima.

**Palabras clave:** Liderazgo, Gestión, Mejoramiento.

**ABSTRACT**



This research aims to analyze and explain the theoretical foundations of strategic leadership in educational management, from the approach of continuous improvement, in order to understand its implication in educational quality. The methodology used is descriptive, for the organization of the information collected the signing is used as a strategy. It concludes that including strategic leadership in educational management is extremely indispensable, since it will allow to properly direct the academic processes and therefore contribute to the continuous improvement of educational institutions, achieving their objectives and providing optimal educational quality.

**Keywords:** Leadership, Management, Improvement.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado “El liderazgo estratégico en la gestión educativa, desde el enfoque de mejoramiento continuo” es una investigación que pretende explicar coherentemente la importancia del liderazgo estratégico para la gestión educativo, debido a que, existiendo una buena gestión de los procesos educativos, se lograra mejorar continuamente logrando los objetivos de la institución y de la calidad educativa, la cual debe preservarse. En el capítulo I se destaca la problemática y los objetivos de la investigación. Considerando que el liderazgo estratégico es muy esencial en el desarrollo del sector educativo, debido a que mediante ello se realizarán la dirección de diversos procedimientos, recursos y tomas de decisiones con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales. El líder estratégico tiene el rol de buscar el éxito en la gestión institucional, logrando ser una entidad competitiva y que brinda calidad educacional a sus estudiantes.

Actualmente debido a los grandes cambios y la globalización la presencia de líderes estratégicos en la gestión educativa es de suma importancia para llevar los procedimientos adecuados y lograr los objetivos de la institución educativa, así mismo permitirá orientar a los colaboradores a seguir las pautas y políticas correspondientes para contribuir al desarrollo de la misma. En el Perú el sector educativo ha implementado nuevas medidas, las cuales exigen que se sigan los procedimientos establecidos para brindar una mejor educación a los estudiantes, y de esa manera prepararlos para que contribuyan al desarrollo del país con sus conocimientos y valores profesionales.

La gestión educativa pretende mejorar el sistema mediante la búsqueda de docentes idóneos para sumir el cargo de enseñanza, así mismo de directores pedagógicos que mantengan una adecuada gestión y lleven los procesos de la institución de manera óptima, es decir, se busca líderes estratégicos en la parte pedagógica que colaboren al desarrollo de una mejor calidad educativa en el país, mediante el trabajo en equipo, ofreciendo las capacidades y habilidades propias de cada líder estratégico. Así es pertinente preguntarse ¿En qué medida el liderazgo estratégico contribuye al mejoramiento continuo en la gestión de la educación peruana? ¿Se aplica el enfoque de mejoramiento continuo en la institución educativa?

La investigación se justifica por la necesidad de dar un mejor servicio a los usuarios del sistema educativo y hacer que éste alcance las metas en los servicios que brinda. En ese sentido, la investigación persigue los siguientes objetivos:

**Objetivo general:**

Analizar y explicar los fundamentos teóricos del liderazgo estratégico en la gestión educativa, desde el enfoque del mejoramiento continuo, con el fin de comprender su implicancia en la calidad educativa.

**Objetivos específicos:**

Explicar el fundamento conceptual del liderazgo estratégico a través del análisis de las teorías administrativas y psicológicas.

Analizar los enfoques conceptuales de gestión educativa a partir del análisis de sus teorías.

Analizar los enfoques de mejoramiento continuo y su implicancia en la calidad de la gestión educativa.

La investigación se desarrolló dentro del marco metodológico de la investigación descriptiva exploratoria. Entre los materiales utilizados destacan la revisión bibliográfica mediante el método de análisis documental, esto significa que se han utilizado fuentes secundarias.

En el capítulo II se presentan la teoría y antecedentes de liderazgo estratégico. Los antecedentes nos otorgan una visión del avance que existe en torno a este tema de investigación. Finalmente, en el capítulo III se aborda las teorías sobre gestión educativa desde el enfoque de mejoramiento continuo

Finalmente, expreso el agradecimiento a mis catedráticos de la Universidad Nacional de Tumbes quienes imparten sus conocimientos día a día, demostrando su profesionalismo en que seamos mejores que ellos mismos.

# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES

### 1.1 Antecedentes Nacionales

Quezada (2018) “El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la Universidad Nacional de Trujillo – 2016. El objetivo fue determinar el grado de influencia que existe entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT. La metodología utilizada fue cuantitativa, es un estudio que por su finalidad es de tipo básica y por su diseño es correlacional explicativa; la población muestral fue no probabilística y está integrada por 6 profesores; la técnica de recojo de información fue la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario; los métodos de análisis de datos están en relación a la estadística descriptiva e inferencial. En los resultados se demuestra que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.941$  con nivel de significancia de  $p = 0.005$  la cual es menor al 5% de significancia estándar, concluyendo, entonces que el liderazgo estratégico del director influye significativamente en el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT”.

Díaz (2017) “Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016. Este estudio tuvo como objetivo general conocer el nivel de calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; el trabajo de investigación es de nivel descriptivo y el diseño no experimental; la población de estudio fue de 17 instituciones educativas. El instrumento de recolección de información fue un cuestionario aplicado a las unidades informantes: estudiantes, docentes y directivos de las instituciones educativas. Conclusiones: el 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; en cuanto al desempeño docente es regular”.

Alvarado (2016) “Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao. El objetivo general fue establecer la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Se trabajó con una muestra de 225 docentes de las carreras profesionales; administrándoles los instrumentos: cuestionario de liderazgo estratégico y el cuestionario de trabajo en equipo. Las conclusiones indican que si existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. En la hipótesis general se encontró que existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao, mientras que en las hipótesis específicas no se encontró relación significativa entre el liderazgo estratégico con las dimensiones del trabajo en equipo”.

## **1.2 Antecedentes Internacionales**

Valera (2015) “Liderazgo estratégico y motivador: la herramienta clave ante la adversidad organizacional. El propósito fue analizar el nuevo modelo de liderazgo aplicado en una empresa del sector automotriz, como plataforma estratégica esencial en la alineación de los objetivos organizacionales. Se desarrolló una investigación de campo no experimental, ya que la información fue recolectada directamente de la realidad del sitio donde acontecen los hechos o problemática planteada dentro de la organización. La población estudiada estuvo conformada por personas que ocupan los cargos de coordinador, supervisor, gerente y director de la organización. La muestra fue estratificada, conformada por sesenta y un individuos. Se empleó un cuestionario como instrumento de 24 ítems, según la escala tipo Likert. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos, lo mismos fueron analizados, y permitieron concluir que es necesario fortalecer un modelo específico de liderazgo que perdure en el tiempo, a fin de darle fuerza a cada una de las bases sólidas con las que se cuenta y dar las herramientas necesarias a cada líder de acuerdo a su posición dentro de la organización, a fin de poder posicionarse nuevamente antes sus equipos de trabajo y tener una visión de futuro”.

Rojas (2015) “Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy. Metodología: Implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos en un mismo

estudio. Se aplica como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recolección de datos. Conclusión: El principal elemento que desarticula la escuela y la comunidad es la falta de interpretación del contexto en la que la institución educativa se encuentra inmersa; por lo general, la escuela viene formando jóvenes que no son útiles a su comunidad directamente, si no que dan respuesta a unas exigencias académicas de nivel general. Es necesario que la escuela logre interpretar de forma clara y asertiva el contexto en el que se desenvuelven sus estudiantes, para poder generar proyectos que potencien sus habilidades, actitudes y aptitudes”.

Acosta (2016) “El liderazgo estratégico, factor de éxito en sistemas productivos SIPRO, estrategia basada en el recurso humano. Objetivo: Analizar las características que hacen de SIPRO una organización innovadora y exitosa. Metodología: La técnica de recojo de información fue la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario; los métodos de análisis de datos están en relación a la estadística descriptiva e inferencial. Conclusión: De acuerdo a la teoría de Jeffrey Pfeffer, SIPRO ha desarrollado cinco de las siete prácticas que propone el autor como exitosas y estratégicas, siendo estas: Seguridad en el empleo, contratación selectiva, equipos Autodirigidos, transferencia de información y compensación contingente”.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Liderazgo Estratégico

El liderazgo estratégico se desarrolla a través de la capacidad que posee una persona para prevenir, anticipar y mantener flexibilidad mediante diversas estrategias que permitan gestionar adecuada y oportunamente las actividades de una organización o institución. En el sector educativo, el liderazgo estratégico es indispensable para logara los objetivos del centro educativo, y mantener la calidad en las gestiones que se realicen a favor de la institución.

“El liderazgo estratégico eficaz genera beneficios para los trabajadores, clientes y proveedores de la empresa. Además, reduce el impacto de la competencia. Un líder estratégico es un planificador que toma decisiones alineadas a las estructuras y procesos de la organización” (Zapata, 2020,p.76).

De acuerdo a lo expuesto por el autor, se deduce que, liderazgo estratégico se define también como el conjunto de acciones y conductas para lograr resultados positivos frente a las diversas gestiones llevadas a cabo en una organización o institución. Cabe indicar que el liderazgo estratégico ofrece dirección, así como inspiración que necesita la organización para la implementación y creación de una visión alineada a trazar objetivos que respalden el desarrollo de la misma de manera organizada.

“Liderazgo estratégico es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales” (Montoya, 2018,p.89).

Según lo expuesto por el autor, se deduce que, el liderazgo estratégico considera diversas acciones orientadas a la implementación de estrategias destinadas al cumplimiento de los objetivos establecidos, así mismo, van orientados de acuerdo a la misión de la institución. Cabe mencionar que el liderazgo estratégico posee procesos orientados al respaldo de las actividades dirigidas al cumplimiento de objetivos estratégicos.

“El liderazgo estratégico es un concepto estratégico, vemos el liderazgo no en abstracto o como un objeto de estudio y de teorización, sino como un concepto estratégico, como el proceso competitivo más importante de una organización” (Casas, 2017,p.56).

De acuerdo a lo mencionado por la autora, se deduce que, el liderazgo estratégico es la capacidad desarrollada al anticipar y prevenir los hechos y acciones, mantener una visión conservado la flexibilidad, atribuyendo y asignando facultades a los demás, creando cambios significativos para el cumplimiento de objetivos. Así mismo, se entiende que el liderazgo estratégico busca el desarrollo de la institución para que sea competitivo frente a las otras instituciones, adecuándose a los cambios y a la globalización, brindando una calidad en gestión y servicios.

El liderazgo estratégico es un potencial que obtiene un individuo para expresar una visión sobre una organización, para motivar y generar persuasión a su equipo de colaboradores, el liderazgo estratégico se define por 2 atributos:

- Influencia en el potencial de los participantes de la organización, ejecutando cambios organizacionales que parten de una visión.
- La productividad estratégica es su principal finalidad para alcanzar los pronósticos necesarios para el desarrollo de los procesos de la organización. Así mismo orientan al equipo a desarrollar sus funciones adecuadamente.

### **2.1.1 Capacidades del líder estratégico**

- Son leales en la visión de sus acciones y palabras expresadas en la organización en la cual se desempeñan.
- Se actualizan constantemente para ser líderes eficientes y eficaces en su desempeño en la organización, poseen varias fuentes de información.
- Buscan alternativas de solución para los problemas presentados en la organización donde labora.
- Posee perspectiva del mantenimiento en base a sus conocimientos adquiridos en el transcurso de su vida.
- Motivan constantemente al equipo de trabajo para en conjunto obtener las metas y objetivos que requiere la empresa.



- Son compasivos por naturaleza, y muestran flexibilidad en el desarrollo de sus funciones y la de sus seguidores.
- Poseen autocontrol de sus emociones, y actúan con disciplina.
- Poseen diversas habilidades, tanto sociales como de autoconciencia.
- Tienen la disponibilidad para autorizar y delegar un equipo dentro de la organización.
- Transmiten confiabilidad a sus seguidores.

### **2.1.2 Importancia del liderazgo estratégico**

La importancia del liderazgo estratégico radica en las acciones que éste realiza para establecer los procedimientos estratégicos oportunos para cumplir con la finalidad y los objetivos de la institución. Es importante que toda institución cuente con líderes eficaces para el cumplimiento de las labores y toma de decisiones, los cuales conduzcan a buenos y óptimos resultados.

El liderazgo estratégico persigue sueños, es por ello que suelen ser innovadores, disciplinados e inquietos, con deseos de realizar acciones para obtener resultados positivos, así mismo encabezan transformaciones que cuenten con un grupo capaz de acompañar sus objetivos. Cabe indicar que los líderes estratégicos comprenden actividades estableciendo una visión clara, manteniendo una alineada cultura y serie de valores con ésta visión.

“El liderazgo estratégico se refiere al potencial de un gerente para expresar una visión estratégica para la organización, o una parte de la organización, y para motivar y persuadir a otros a adquirir esa visión” (Cross, 2020,p.34).

Es necesario mencionar que el liderazgo estratégico se basa en las planificaciones trazadas, persiguiendo una visión a un largo plazo, con objetivos a corto plazo, demostrando el intelecto a través de las capacidades de adaptación frente a diversas situaciones, reconociendo el desarrollo constante y los resultados adquiridos. Es importante que exista motivación en el proceso de ejecución de estrategias generando resultados de forma racional.

El liderazgo estratégico son el conjunto de actividades llevadas a cabo con la finalidad de fijar el rumbo de la institución ayudando a mantenerse en su misión. Así mismo, está

relacionado con la visión de la institución, con sus ideas y acciones, dirigiendo las metas claras en los esfuerzos de cada líder.

“El liderazgo estratégico es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales” (Montoya, 2018,p.62).

De acuerdo a lo expuesto por el autor, el liderazgo estratégico forma parte de un proceso sinérgico que comprende componentes, los cuales se menciona a continuación:

- Liderazgo: Es necesario para dirigir orientar al equipo a seguir las pautas y procedimientos adecuados para lograr los objetivos de la institución, incluyendo valores y políticas establecidas, así mismo se dispone la creación de nuevas estrategias.
- Mando: Es importante que el líder estratégico posea capacidad de mando, para así dirigir adecuadamente al quipo con quien trabaja para cumplir con los objetivos de la institución. Mantener el respeto y los valores, para que así los participantes realicen sus actividades adecuadamente.
- Comunicación: Es indispensable que el líder estratégico mantenga una buena comunicación con los participantes del equipo, ya que esto permitirá que los procedimientos se lleven a cabo de forma objetiva y que, en caso hubiera diferencias, se pueden hablar y llegar a acuerdos.
- Estrategia: Para llevar a cabo procedimientos, es indispensable tener en cuenta estrategias necesarias para lograr los objetivos establecidos.

“El liderazgo estratégico comprende diversas actividades que ayudarán tanto al líder como a los empleados a ser dirigidos correctamente. Algunas de estas actividades son: establecimiento de una visión clara, mantenimiento de la cultura y valores, manifestación de iniciativas” (De los Santos, 2018,p.45).

Actualmente el liderazgo estratégico es tratado muy frecuentemente, ya que solemos ver en las organizaciones e instituciones la amplia necesidad e importancia en gestionar las acciones de manera adecuada. El liderazgo estratégico es adaptado de acuerdo a las necesidades de la institución donde se opera. A incluir el liderazgo estratégico en las entidades, se atribuyen más garantías de lograr el éxito.

Es eficaz contar con el liderazgo estratégico en toda organización e institución, debido que se identifican las fortalezas y debilidades con las que cuenta la misma, y se pueden atribuir planes estratégicos que favorezcan su desarrollo, así mismo, se implementan las acciones correctas para los procedimientos a ejecutar, incluyendo las habilidades, capacidades y destrezas de cada participante de equipo para contribuir con dicha finalidad.

“El liderazgo estratégico consiste en elaborar un conjunto de pasos y procesos, que pueden ayudar a lograr un objetivo predeterminado. Para tener una estrategia, primero se debe formular un entendimiento de la situación y de los objetivos en cuestión” (Hands, 2018,p.98).

El liderazgo estratégico es una capacidad para anticipar y prevenir hechos o circunstancias, así mismo, mantener la flexibilidad y atribuir diversas facultades con la intención de cumplir con las metas establecidas. Este tipo de liderazgo es uno de los más importantes de la organización o institución.

“Es esencial comprender que el liderazgo estratégico no es solo una herramienta para organizar un grupo o administrar el aspecto operativo de una empresa. El propósito de la estrategia consiste en cambiar o crear una estructura organizativa, que está mejor equipada para lograr los objetivos de la organización” (Hands, 2018,p.102).

De acuerdo a lo mencionado por el autor, el liderazgo estratégico se direcciona a administrar una organización de forma operativa, utilizando estrategias para generar cambios positivos en la organización, así mismo permite equipar a la organización con los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos.

### **2.1.3 Habilidades del liderazgo estratégico**

- Amplio alcance, debido a que la institución es interconectada por las diversas acciones, así como decisiones tomadas en cuenta para impactar otras.
- Se enfoca en un futuro con resultados prósperos y positivos para la institución, pensando en largo plazo, con la integración de resultados a un corto plazo.
- Permite poseer un enfoque innovador y creativo para la institución.
- Se orienta al cambio, el líder estratégico deberá dirigir adecuadamente dichos cambios.

- Impactan las decisiones que se expanden e toda la institución.
- Exige la participación de todos los participantes del equipo en cada proceso.
- Involucra el compromiso de crecer y aprender como equipo.
- Se mantiene una comunicación asertiva y efectiva para una mejor toma de decisiones.

#### **2.1.4 Teorías administrativas de liderazgo estratégico**

En la actualidad ha aumentado el número de investigadores dedicados a encontrar la manera más efectiva de enfrentar a la competencia y los retos que se presentan día a día, es por ello que se considera al liderazgo estratégico como el componente esencial de una organización. Durante muchos años se ha intentado explicar por distintos medios teóricos el comportamiento del liderazgo estratégico en cada organización y la conducta que adquieren los líderes estratégicos.

Han sido encontradas muchas investigaciones que orientan a las organizaciones a optar por un liderazgo estratégico, debido a la efectividad que brinda a los procedimientos realizados dentro de ella, gestionando de manera adecuada cada recurso para lograr los fines que busca la organización. Los resultados obtenidos permitirán que los investigadores expliquen el creciente y continuo movimiento dentro de la administración basándose en el liderazgo estratégico, logrando el éxito que impone la globalización y enfrentado diversos retos.

El liderazgo estratégico tiene mucha influencia en los recursos que posee la organización, sobre todo el recurso humano, quienes son los que ejecutan los procedimientos para el desarrollo de actividades y acciones a favor de la organización, debido a que mientras una mejor orientación y guía tengan, su trabajo será más efectivo, así mismo, requieren de diversas técnicas que apoyarán en la realización de actividades y acciones, los colaboradores se sienten más seguros y con mayor capacidad para ejecutar sus funciones y desempeñarse de manera óptima.

##### **2.1.4.1 Teoría X y Y (1960)**

Esta teoría asume la falta de agrado al trabajo por parte de las personas, por lo tanto, necesitan presión para laborar, por lo tanto, requieren un líder estratégico X, es decir una motivación externa. A las personas les agrada tener autocontrol y dirección de sus acciones, y esto les hace requerir un estilo Y de liderazgo estratégico, es decir, una motivación interna dentro de su área de trabajo.

#### **2.1.4.2 Teoría de metas y caminos (1971)**

Esta teoría se basa en la situación de diversos estilos de dirección, en donde el líder estratégico brinda recompensas al lograr los objetivos de la organización, removiendo los obstáculos que se presenten en el camino y así poder llegar a las metas establecidas por la organización.

#### **2.1.4.3 Modelo participativo de Vroom- Yetton y Vroom- Jago (1973)**

Se estudian los diversos estilos de dirección, basados en la participación continua de los colaboradores para la toma de decisiones. Es importante escuchar lo que los colaboradores tienen que decir, opinar o aportar para mejorar los procesos de la organización, y partiendo de ellos se pueden tomar alternativas para tomar diversas decisiones, el líder estratégico deberá siempre mantenerse alerta en todos los sucesos ocurridos en los procesos de la organización, con la finalidad de innovar estrategias para una mejor gestión.

#### **2.1.4.4 Líder carismático y/ transformador (1977)**

Es indispensable que el líder estratégico tenga manejo de las acciones ejecutadas por el personal a cargo, así mismo deberá motivar a los mismo para obtener resultados positivos, haciendo que los colaboradores lo perciban como una persona de habilidades extraordinarias al cual decidan seguir, estimulando su intelecto.

#### **2.1.4.5 Modelo situacional de tres dimensiones (1982)**

Este modelo nos indica que no existe un solo liderazgo, sino que se determinan diversos de acuerdo a las necesidades de la organización y de la situación que se presente en cada área.

El diagnóstico de la situación es de suma importancia para conocer el tipo de labores y la madurez que existe en la ejecución de las mismas.

#### **2.1.4.6 Teoría de las atribuciones (1982)**

Ésta teoría nos indica que el liderazgo estratégico se atribuye a direccionar a los seguidores al cumplimiento de metas y objetivos a través de la ejecución correcta de procesos y actividades destinadas al desarrollo de la organización, con un objetivo común en beneficio de la institución.

#### **2.1.4.7 Modelo modificado de Irgens (1990)**

Es basado en modelo situacional, agregando que el liderazgo estratégico busca que los colaboradores se desempeñen adecuadamente sin necesidad de apoyo constante y la dirección de sus superiores.

### **2.1.5 Teorías psicológicas de liderazgo estratégico**

#### **2.1.5.1 Enfoque de los rasgos (1920 - 1950)**

Este enfoque sugiere las características de las personas, y que éstas se encuentren estables, diferenciando quienes demuestran conductas de liderazgo y quiénes no. Para ser líder estratégico es necesario tener ciertos rasgos que nos caractericen como tal, ya sea rasgos físicos, psicológicos o sociológicos. Por ello, se trata de encontrar en la organización, personas que cuenten con estos rasgos que le permitan dirigir y manejar adecuadamente las diversas situaciones.

Algunas de las características que poseen estos líderes son:

- Son extrovertidos por naturaleza
- Inteligentes
- Poseen autoconfianza
- Poseen un nivel de energía optimo

- Poseen iniciativa
- Son innovadores

### **2.1.5.2 Enfoque conductual (1950 – 1960)**

Este enfoque pretende analizar la conducta del líder estratégico con la finalidad de verificar las características de aquel líder y que tenga relación con la eficacia en el rendimiento de sus funciones dentro y fuera de la organización para quien labora y demuestra sus habilidades y destrezas.

Este enfoque ha considerado importantes dimensiones:

- Iniciación en la estructura, debido a que se orientan las conductas en la ejecución de labores y acciones asignadas a los colaboradores de la organización, permitiendo evaluar el contexto laboral, tanto como los roles y asignación de las tareas.
- Consideración de las conductas focalizadas, que tiene como finalidad mantener y mejorar las relaciones entre los seguidores y los líderes estratégicos, incluyendo los valores como el respeto, así mismo la confianza y creación de un buen clima laboral.
- Orientación hacia el colaborador de manera constante, correspondiendo a las relaciones interpersonales dentro de la organización.
- Orientación hacia la producción, lo que pretende desarrollar los procesos adecuados para lograr los objetivos de la organización.

### **2.1.5.3 Enfoque situacional**

Se refiere a la serie de teorías que consideran el contexto de situación, teniendo en cuenta las condiciones en las cuales se va a ejercer el liderazgo estratégico, conociendo el grado de estructura en las funciones de los colaboradores, así como la calidad de comunicación entre el líder estratégico y sus seguidores, en donde se aceptan las decisiones del líder por parte de los subordinados y la responsabilidad de éstos.

#### **a) Teoría del liderazgo situacional**

Se compone por 2 aspectos:

- Conductas directivas: Es aquella que demuestra la dirección y guía del líder a sus seguidores con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos establecidos de la organización.
- Conductas de consideración por parte del colaborador: Es importante que el líder estratégico considere los logros de los colaboradores y los recompense, creando un clima de motivacional.

#### **b) Teoría de la contingencia**

Se compone por 3 variables situacionales los cuales influyen directamente el liderazgo estratégico:

- Relación entre el líder estratégico y sus seguidores, que puede identificarse como muy buena, buena o deficiente.
- Estructura de las funciones de cada colaborador, la cual deberá estar definida correctamente.
- Poder que ejerce el líder ante su equipo o seguidores.

#### **c) Teoría del camino y meta**

Ésta teoría está basada en la motivación que transmiten los líderes a sus seguidores, y que a efectos de éste se desempeñen mejor en sus funciones y que sientan satisfacción en sus labores. Así mismo, se relaciona con el estilo del líder, cumpliendo las características de acuerdo al tipo de ambiente.

El líder estratégico posee un desafío que se utiliza a la adaptación de necesidades motivadoras para los seguidores y a las características del ambiente donde labora, es de suma importancia que el líder vele por la tranquilidad y satisfacción de sus seguidores, contribuyendo al desarrollo de los procesos oportunos para el cumplimiento de objetivos y metas propuestas por la organización.

#### **d) Teoría del intercambio**

Ésta teoría considera el presupuesto de manera básica que los líderes desarrollan para intercambiar de manera especial opiniones, ideas, decisiones y pensamientos con sus



seguidores. Es importante que los líderes muestren apoyo y consideración a sus seguidores, siendo consejeros, asesores y personas de confianza.

#### **2.1.5.4 Enfoque transformacional**

En éste enfoque los seguidores son motivados de acuerdo a sus intereses de forma personal más que en la organización, así mismo los líderes estratégicos deberán premiar en caso que se logren los objetivos y metas y sancionar si es que se actúa de forma inadecuada o no se tiene la responsabilidad en sus funciones.

Los líderes estratégicos reflejan actitudes correctivas y orientadas al cumplimiento de metas y obtención de buenos resultados, en especial estabilizar los contextos de la organización, siguiendo los procesos adecuados a la estrategia llevada a cabo por los líderes.

#### **2.1.6 Características del liderazgo estratégico**

- Se considera similar al liderazgo operativo creando un plan de acción, sin embargo, las diferencias se encuentran en el liderazgo operativo busca un cumplir un determinado objetivo en específico y el liderazgo estratégico busca cumplir los objetivos en forma general.
- El liderazgo estratégico considera la transformación y los cambios de la organización, adaptándose al mundo globalizado.
- Posee un alcance amplio, mejorando los estilos de procesos y velando por que funcionen eficientemente.
- Entiende que la organización depende de los roles que desempeña cada colaborador y que sus funciones sean eficientes para contribuir al desarrollo de la organización.
- Toman decisiones estratégicas que permiten considerar los procedimientos más eficaces para el desarrollo de actividades.
- Evalúa de forma constante las acciones y decisiones que impactan los procesos ejecutados en la organización.
- Reconoce todos los aspectos involucrados con la organización y su desarrollo progresivo, promoviendo la mejora continua.

- Se direcciona a buscar un equilibrio de enfoque a largo plazo mediante los distintos estilos de liderazgo.
- Integra decisiones a corto plazo, con la finalidad de cumplir con las metas establecidas previamente.
- Analiza el impacto de las acciones a corto plazo.
- Comunica con una actitud positiva y motivadora, alentando a sus seguidores a ejecutar cosas innovadoras que favorezcan el desarrollo de la organización.
- Posee un crecimiento individual y grupal en la organización.

#### **2.1.6.1 Características del líder estratégico**

“La mayor parte de los estudios sobre liderazgo estratégico se han centrado en las características de los líderes estratégicos, las decisiones a las que se enfrentan o los requisitos de su papel” (Boar, 2019,p.65).

Los líderes estratégicos se distinguen por sus características particulares al momento de actuar y accionar para conseguir los resultados que esperan, es por ello que a continuación presentamos sus características:

- Son visionarios, ya que poseen una visión de su entorno, el servicio y producto que ofrecen, así como el trabajo en equipo, convirtiéndolo una fuente de desarrollo para la institución.
- Poseen valores, los cuales los demuestra fidelizando a sus compañeros de equipo, transmitiendo confianza y flexibilidad con los mismos, así mismo sus valores se ve reflejado en la gestión que realizan.
- Orientan a las personas que trabajan a su alrededor para conseguir un mismo fin, así mismo sus orientaciones van de la mano con procesos estratégicos adecuados para el desarrollo de los planes previamente establecidos.
- Piensan siempre a largo plazo, ya que los procedimientos estratégicos que ejecuta no sólo debe visionarse a un corto plazo, sino la finalidad de los resultados que pretende obtener también a largo plazo.
- Se anticipan a los cambios producidos tanto dentro o fuera de la organización o institución.

- Son innovadores, lo que contribuye a mejorar los procedimientos internos, y siempre atentos a las últimas tendencias.
- Son sumamente humildes, capaces de reconocer sus errores y se responsabilizan de sus actos.
- Poseen la capacidad de tomar decisiones de manera profesional y optima, con agilidad, vigor y determinación.
- Poseen la capacidad para resolver problemas.
- Consigue cambios estratégicos que ayudan al generar resultados positivos para la organización.
- Analiza adecuadamente las diversas situaciones ocurridas en la organización.
- Poseen capacidad de prevención, se anticipa a los agentes que están involucrados con la organización.
- Es inclusivo, debido a que motiva a todo su equipo sin discriminar ni menospreciar a algún participante, busca apoyarlos y que demuestren sus habilidades y destrezas para el logro de los objetivos de la institución.
- Posee inteligencia emocional, debido a que gestiona adecuadamente su forma de pensar y expresarse, así mismo controla sus emociones.
- No deja de prepararse y capacitarse para ser un guía de su equipo.
- Acepta los errores como una oportunidad para aprender y crecer.

## CAPÍTULO III

### GESTIÓN EDUCATIVA DESDE EL ENFOQUE DE MEJORAMIENTO CONTINUO

#### 3.1 Definición de gestión educativa

“La gestión educativa es una disciplina que aspira a fortalecer el desempeño de los planteles e instituciones educativas en un país determinado mediante la aplicación de técnicas, instrumentos y conocimientos” (Raffino, 2020,p.89).

De acuerdo a lo mencionado por el autor, se deduce que, la gestión educativa busca el fortalecimiento de las funciones de las instituciones educativas del país, en donde se aplican diversas técnicas, conocimientos e instrumentos, tratando la administración educativa como un proceso mediante la organización sistemática.

De tal manera que la gestión educativa se comprende como una estrategia que incluye procesos intervinientes en el sistema de educación mejorando las etapas que comprende en ella. Así mismo, promueve la integración de los diversos elementos que integran a la comunidad educativa.

La comunidad educativa intercambia diversas informaciones, retroalimentando y superando de forma tradicional los impedimentos que se asocian a la educación y todo lo que comprenden las actividades académicas. Es importante que exista una gestión educativa adecuada, debido a que brindará calidad en la educación de los estudiantes para formarlos de manera eficiente.

#### 3.2 Áreas de la gestión educativa

**Gestión directiva:** Se orienta a promover el mejoramiento de la institución educativa, dedicada a la coordinación de necesidades para integrar una adecuada cultura institucional y educacional. Esto quiere decir que es la encargada del liderazgo estratégico de la institución educativa ejerciendo el control de la administración del lugar, así mismo actualiza y revise las diversas dinámicas sociales y recreativas, acompañadas del acto educativo.

**Gestión académica:** Se encarga del aprendizaje en el aula, esto implica el desarrollo de la actualización del currículo educativo, teniendo en cuenta los diversos conocimientos que se especializan en la materia, así mismo, se brindan diversas sugerencias a la comunidad educativa.

**Gestión administrativa:** Es referente a los sistemas de registro y de la información de los alumnos, los servicios que se les brinda, así mismo pretende garantizar la existencia de los recursos humanos, donde se incluyen diversas normativas.

**Gestión de la comunidad educativa:** Es referido al aspecto social del acto educativo, se ejerce mediante la participación de la ciudadanía, así mismo, los planes de intercambio, como el estímulo de investigación. Fomenta el crecimiento profesional y los aspectos concernientes a la comunidad educativa, aspirando convivencia enriquecedora.

“La idea de gestión educativa alude a la organización, la administración y el desarrollo de un proyecto de educación. Para entender la noción con exactitud, es interesante centrarse en los dos términos que la componen” (Perez, 2020,p.71).

De acuerdo a lo expuesto por el autor, la gestión educativa desarrolla proyectos para mejorar la educación, así mismo, busca conducir la gestión encargada del procedimiento estratégico pretendiendo el buen funcionamiento de la institución. Además, busca optimizar las atenciones de las necesidades de los docentes, estudiantes y directivos pedagógicos.

“La gestión educativa, se trata del proceso que apunta a optimizar un proyecto educativo, atendiendo las necesidades de los educadores y los alumnos y perfeccionando los procesos pedagógicos” (Perez, 2020,p.72).

Según lo mencionado por el autor, se deduce que, la persona experta en la gestión educativa se dedicará a la planificación, dirección y supervisión de las diversas acciones concretadas en el interior de la comunidad educativa, considerando las contribuciones del crecimiento cuantitativo y cualitativo de la educación.

“Un experto en gestión educativa está en condiciones de planificar, dirigir y supervisar las acciones que se concretan en el interior de una institución educativa. Con sus contribuciones, este profesional debe impulsar el crecimiento cualitativo y cuantitativo de la educación” (Perez, 2020,p.74).

Así mismo se deduce que, la gestión educativa se concreta con las acciones de la comunidad educativa, ya que, si desempeñan adecuadamente sus funciones en el desarrollo de

los procesos estratégicos, se podrán obtener resultados positivos y alegar a cumplir los objetivos de la institución.

“Es importante mencionar que la gestión educativa, como formación académica, puede tratarse de una diplomatura o una licenciatura. El graduado puede trabajar en la definición de cuestiones metodológicas, organizativas, institucionales y pedagógicas en conjunto con otros agentes que intervienen en el proceso educativo” (Perez, 2020,p.77).

Cabe indicar que la gestión educativa forma parte de la formación académica, la cual trabaja en función a las estrategias establecidas por los líderes estratégicos, es importante reconocer que de acuerdo a la gestión llevada a cabo en la institución se verán los resultados, sean positivos o negativos.

“La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales” (Félix, 2019,p.74).

### **3.2.1 Fundamentos de la gestión educativa**

La institución educativa es una organización que interactúa con los procesos estratégicos para conseguir el logro de sus objetivos, satisfaciendo a los estudiantes con la calidad del servicio educativo brindado. Así mismo mediante una buena gestión educativa se generan tácticas e instrumentos para tal finalidad.

Gestión educativa como proceso: La gestión educativa como proceso estratégico se orienta a fortalecer los Proyectos Educativos Institucionales, enriqueciendo los procesos pedagógicos con la finalidad de estructurar nuevas estrategias para contribuir al desarrollo de la institución educativa como formadores de calidad educacional.

“La gestión educativa suele agruparse para su análisis en dimensiones o ámbitos operativos de los procesos educativos. Estos criterios son herramientas conceptuales y metodológicas que propician una mejor comprensión del fenómeno educativo” (Granados, 2018,p.65).

Gestión educativa pedagógica: La gestión educativa desde el punto de vista pedagógico busca promover el aprendizaje de los docentes, estudiantes y toda la comunidad educativa,

reconociendo el establecimiento educativo como una serie de interacciones con la responsabilidad de mejorar constantemente.

“La gestión pedagógica está integrada por aquellos aspectos correspondientes a propiciar los objetivos de aprendizaje; es decir, aquellos criterios a considerarse para garantizar los objetivos curriculares” (Granados, 2018,p.67).

Gestión educativa estratégica: La gestión educativa como estrategia, es una serie de estrategias que dirigen la institución educativa de manera innovadora que buscan tener una calidad educativa con la finalidad de satisfacer las necesidades de manera tanto colectiva como personal, con un carácter cultural, social y educativo.

“La gestión educativa se ordena regularmente en interacciones académicas en un centro escolar y suele agruparse para su análisis en dimensiones o ámbitos operativos de los procesos educativos” (Granados, 2018,p.89).

### **3.3. Teorías de gestión educativa**

Enfoque jurídico: Aquel enfoque domina la educación desde la época colonial, sostiene un carácter normativo y un pensamiento dogmático. Este enfoque pretende caracterizar la gestión educativa desde la parte normativa y política, donde dicha gestión deberá seguir las normas, leyes y políticas establecidas por el Ministerio de Educación a favor de los estudiantes.

Enfoque tecnocrático: Es aquel que posee un carácter científico y burocrático desarrollado en el siglo XX en el cual se caracteriza por consolidar una revolución industrial. Éste enfoque posee una lógica económica, en donde la calidad educativa dependía de la clase social al que pertenecía el individuo.

Enfoque conductista: Es aquel que redescubrió la escuela de psicología en los años treinta, el cual informó que la utilización de la teoría social mejoraría la educación y su desarrollo con una calidad educativa brindada. Es necesario reconocer que en la educación influye lo social y la transcendencia de ello.

Enfoque desarrollista: Es aquella que incluye la naturaleza modernizada, se concibe que los autores del exterior, consideran la política que se compara en la posguerra. Es indispensable reconocer que año tras año la educación va tomando mayor importancia en la sociedad y que la gestión adecuada de la misma también.

Enfoque sociológico: En este enfoque los autores de Latinoamérica se preocupan por la concepción de las teorías sociológicas que brindan soluciones educativas, y la cual busca satisfacer las necesidades, así como aspiraciones de la sociedad de Latinoamérica, en consideración de la calidad de la comunidad educativa.

### **3.3.1 Teoría de mejoramiento continuo**

#### **3.3.1.1 Teoría de Kamban**

Esta teoría es considerada un método que busca determinar la producción de acuerdo a lo procesos establecidos que generan la demanda, así mismo generan el ritmo de la producción y la circulación. Así mismo controla de manera armónica la fabricación de los productos de la organización, pretendiendo mejorar los resultados de manera continua, buscando lograra los objetivos de la organización.

#### **3.3.1.2 Teoría de cinco eses (5's)**

Esta teoría refleja la técnica de gestión basada en cinco fases que contribuyen a mejorar la productividad de la organización. Estas 5 s son las siguientes:

- Seiri: Busca eliminar todo proceso o actividades que no genera productividad a la organización.
- Seiton: Se refiere a ordenar adecuadamente la información y las acciones destinadas a la mejora continua de la organización.
- Seiso: Indica la limpieza de las actividades que no generan desarrollo en la organización.
- Seiketsu: Se estandarizan las actividades más convenientes para la ejecución de funciones.
- Shitsuke: Se considera la disciplina para llevar a cabo los diversos procedimientos de manera óptima.

#### **3.3.1.3 Teoría de Kaizen**

El mejoramiento continuo es una herramienta necesaria para buscar soluciones y aprovechar los recursos y oportunidades que tiene la organización es por ello que se considera ésta teoría donde KAI significa cambio y ZEN significa mejorar, esto quiere decir que se necesita un cambio para mejorar las actividades y acciones de una organización, buscar nuevas estrategias e innovar para ser competitivos.



### **3.4 Efectos de la teoría de mejoramiento continuo en la calidad de la gestión educativa**

La teoría del mejoramiento continuo causa efecto en la calidad de la gestión educativa, ya que, para llevar una óptima y adecuada gestión en el sector educativo, es indispensable que se busquen estrategias que permitan mejorar los procesos y actividades académicas, para ello es importante adaptarse al cambio y buscar innovar nuevas estrategias que permitan alcanzar los objetivos y metas establecidas por la institución educativa. El mejoramiento continuo busca otorgar beneficios a la institución educativa, mediante la ejecución de una adecuada gestión educativa, logrando brindar un servicio educativo de calidad.

## CONCLUSIONES

Habiendo realizado el estudio sobre el liderazgo estratégico en la gestión educativa, desde el enfoque de mejoramiento continuo, se llega a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.** - De acuerdo al objetivo general, se concluye que, incluir el liderazgo estratégico en la gestión educativa es sumamente indispensable, ya que permitirá dirigir adecuadamente los procesos académicos y por ende contribuirá al mejoramiento continuo de las instituciones educativas, alcanzando los objetivos de las mismas y brindando una calidad educativa óptima.

**SEGUNDA.** - De acuerdo al primer objetivo específico, se ha establecido y descrito adecuadamente los distintos enfoques teóricos administrativos y psicológicos del liderazgo estratégico, logrando resaltar detalladamente la importancia de su aplicación en las instituciones educativas.

**TERCERA.** - De acuerdo al segundo objetivo específico, el presente estudio ha analizado de forma detallada y coherente los enfoques conceptuales de la gestión educativa de acuerdo a sus teorías descritas, logrando una mayor comprensión de la misma.

## **RECOMENDACIONES**

**PRIMERA.** - Establecer medidas estratégicas que garanticen la eficiencia del liderazgo estratégico en el desarrollo de acciones y procesos estratégicos que permitan llevar a cabo una óptima gestión educativa, la cual conduzca al mejoramiento continuo de las instituciones educativas.

**SEGUNDA.** – Reconocer la indispensabilidad del liderazgo estratégico en las instituciones educativas, ya que permitirá ejecutar una adecuada gestión de la misma brindando una educación de calidad.

**TERCERA.** – Reconocer los factores que afectan de manera negativa el desarrollo de una adecuada gestión educativa, para así buscar las alternativas de solución que permitan superar estos factores.

## REFERENCIAS CITADAS

- Acosta, N. (2016). *El liderazgo estratégico, factor de éxito en sistemas productivos SIPRO, estrategia basada en el recurso humano*. Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Alvarado, M. (2016). *Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao*. [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T\\_doctorado en psicología\\_09042526\\_alvarado\\_bravo\\_nestor\\_marcial.pdf? sequence =1&isAllowed =y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T_doctorado_en_psicología_09042526_alvarado_bravo_nestor_marcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Boar, S. (2019). *El liderazgo estratégico como gestión del significado*. Harvard Deusto las revistas. [https://www.harvard-deusto.com/el-liderazgo-estrategico-como-gestion- del- significado](https://www.harvard-deusto.com/el-liderazgo-estrategico-como-gestion-del-significado).
- Casas, M. (2017). *Liderazgo estratégico*. Blogpost.com. <http://liderazgo-estrategico-comunica.blogspot.com/>
- Cross, K. (2020). *Liderazgo estratégico: habilidades necesarias*. Universia. <https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/liderazgo-estrategico-habilidades-necesarias-1167843.html>
- De los Santos, E. (2018). *¿Qué es liderazgo estratégico?* News & Events. <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-liderazgo-estrategico/>
- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Félix, J. (2019). *La gestión educativa*. Monografias.com. <https://www.monografias.com/trabajos106/sobre-gestion-educativa/sobre-gestion-educativa.shtml>

Granados, K. (2018). *Fundamentos de administración educativa*.

Hands, L. (2018). *Liderazgo estratégico*. 10empresa.com. <https://10empresa.com/liderazgo/tipos-de-liderazgo/estrategico/>

Montoya, J. (2018). *Liderazgo estratégico*. <https://www.monografias.com/trabajos101/separata-liderazgo-estrategico/separata-liderazgo-estrategico.shtml>

Perez, J. (2020). *Definición de gestión educativa - Qué es, Significado y Concepto*. Definicion.de. <https://definicion.de/gestion-educativa/>

Quezada, S. (2018). *El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la Universidad Nacional de Trujillo – 2016*. [Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4368/EDDvequga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raffino, M. (2020). *Gestión educativa - Concepto, objetivos, áreas y funciones*. concepto.de. <https://concepto.de/gestion-educativa/>

Rojas, N. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad Octava de Kennedy*. Universidad Libre.

Valera, G. (2015). *Liderazgo estrategico y motivador: la herramienta clave ante la adversidad organizacional*. Universidad de Carabobo.

Zapata, J. (2020). *Liderazgo estratégico y sus principales ventajas*. Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/06/liderazgo-estrategico-y-sus-principales-ventajas/>