

Fecha de presentación: diciembre, 2020, Fecha de Aceptación: febrero, 2021, Fecha de publicación: marzo, 2021

14

MODELO EDUCACIONAL HACIA UN LIDERAZGO DIRECTIVO

EDUCATIONAL MODEL TOWARDS A MANAGERIAL LEADERSHIP

Carlos Hernán Chumacero Vega¹

E-mail: chvegach@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6279-8546>

Gilberto Carrión Barco¹

E-mail: ccarrionba@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1104-6229>

¹ Universidad César Vallejo. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Chumacero Vega, C. H., & Carrión Barco, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Revista Conrado*, 17(79), 114-119.

RESUMEN

Un líder es aquel individuo que fomenta un ambiente carente de amenazas y que aporta con sus actitudes crear un ambiente sano y de seguridad, con una visión compartida necesarios en la sociedad actual. El modelo educacional para mejorar el liderazgo directivo de la institución educativa Carlos Augusto Salaverry de la ciudad de Sullana año 2020 tiene en cuenta esto presupuestos, el mismo se realizó aplicando como instrumento un cuestionario que constó de 4 dimensiones y 24 preguntas, la investigación fue de tipo aplicada, bajo el enfoque cuantitativo y se recurrió a un diseño no experimental de tipo transaccional descriptivo/propositivo con una muestra de 30 docentes. También se consideró la confiabilidad a través del coeficiente Omega de Mc Donald el cual fue de 0.994. Entre sus resultados podemos indicar que existe un bajo nivel de liderazgo del directivo, por lo que se propone un modelo educacional que permita al director mejorar su función.

Palabras clave:

Liderazgo; gestión; modelo educacional, estrategias, comunidad.

ABSTRACT

A leader is an individual who fosters an environment devoid of threats and who contributes with their attitudes to create a healthy and secure environment, with a shared vision needed in today's society. The educational model to improve the leadership leadership of the educational institution Carlos Augusto Salaverry of the city of Sullana year 2020 takes into account these budgets, it was carried out using a questionnaire of 4 dimensions and 24 questions as an instrument, the research was applied, using a quantitative approach and using a non-experimental design of a descriptive/propositional transactional type with a sample of 30 teachers. Reliability was also considered through the Omega coefficient of Mc Donald which was 0.994. Among its results

Keywords:

Leadership; management; educational model, strategies, community.

INTRODUCCIÓN

Actualmente es de suma urgencia la formación de líderes transcendentales en muchos ámbitos de la sociedad especialmente en el aspecto de la educación, la cual requiere el papel protagónico de un líder capaz de asumir retos para lograr una educación de calidad. Desde un enfoque mundial, según Gaete, et al. (2020), fundamentan la importancia de las prácticas que realiza el personal directivo en el proceso de enseñanza que brindan a sus estudiantes, determinándola como una oportunidad para proponer proyectos formativos en ambientes de encierro basadas en un conjunto de políticas correspondientes al desempeño jerárquico y considerando la coyuntura que el mundo atraviesa producto de la pandemia.

Simbron & Sanabria (2020), proponen que un liderazgo directivo nos direcciona a un trabajo organizado, personal capacitado para desempeñarse en el campo laborioso y competitivo, con acciones sujetas a permanentes cambios e influenciadas a través de un clima organizacional para lograr la satisfacción en la actividad realizada por los docentes, que contribuyen a la formación integral de la persona.

En este contexto se encuentra la institución educativa pública Emblemática Carlos Augusto Salaverry ubicada en la zona urbana de la ciudad de Sullana, escuela polidocente que brinda el servicio educativo en los niveles de Inicial Primaria y Secundaria, la cual a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes se diagnosticó un bajo nivel de liderazgo por parte del directivo de la mencionada casa de estudios.

Todo gerente educativo debe poseer un liderazgo que le permita fomentar a todos sus miembros deseos de superación, teniendo como base una visión compartida que conlleve al trabajo en equipo con propósitos claros y precisos.

Por tal motivo y a partir de la realidad mencionada, se realizó una investigación que propone un modelo educacional que permita mejorar el liderazgo directivo y de esta manera fortalecer el desempeño docente y por ende lograr aprendizajes significativos en los discentes para el mejoramiento de su proceso enseñanza-aprendizaje.

Tal como manifiestan Leal-Soto, et al. (2016), la función directiva estuvo muy ausente en las políticas educativas hasta fines del siglo XX, en varios sistemas educacionales a nivel mundial, labor que hasta ese entonces sólo era limitada en la simple administración de los recursos dejando de lado la presencia, el monitoreo y la intervención del director en el aula, además de plantear temas con nuevos planes curriculares para la práctica pedagógica que

permitan responder a problemas y necesidades propias de cada contextualización. Así mismo, Camizán (2020) considera, que en el futuro se requiere la presencia y actuación de un líder visionario, para que motive el trabajo de los miembros de su organización escolar de manera permanente, enfocándose en la innovación con el propósito de retroalimentar el desempeño docente a través del rol directivo para lograr la ansiada excelencia educativa.

Por consiguiente, en los próximos años el liderazgo tendrá un papel muy preponderante en toda institución por encima de la función que desempeñe porque solo así se podrá alcanzar y cumplir las metas propuestas.

El presente estudio guarda concordancia con el estudio de Aparicio, et al. (2020), quienes realizaron un análisis de la influencia que tiene un plan de trabajo para orientar la actividad del personal directivo, con la utilización de estrategias que le permita responder a las necesidades de su entorno, siendo dicho elemento el punto de partida para fomentar un compromiso personal entre todos sus integrantes y que trascienda una visión compartida priorizando el mejoramiento y perfeccionamiento.

Caso contrario difiere de esta manera con los resultados encontrados por Lázaro & Hernández (2020). Según sus evidencias la mayoría de los docentes poseen liderazgo, y esto se refleja en acciones concretas, así mencionan a docentes que durante las sesiones de aprendizaje emplean estrategias no solo basadas en teorías, sino también en la práctica, siendo el momento más oportuno para demostrar lo aprendido y es evidente que se propicia la retroalimentación de manera permanente. De esta manera se observa directamente que los maestros se encuentran empoderados en las diferentes facetas del liderazgo.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue de tipo aplicada, bajo el enfoque cuantitativo y se recurrió a un diseño no experimental de tipo transaccional descriptivo/propositivo (Hernández, et al., 2014). La muestra estuvo formada por 30 docentes del nivel primaria y secundaria empleándose un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionaron las unidades muestrales por conformidad a la conveniencia o acceso del que investiga (Bernal, 2010).

El criterio de inclusión estuvo formado sólo por docentes nombrados de los niveles de primaria-secundaria y el criterio exclusión estuvo formado por docentes contratados del nivel primaria y secundaria.

Se utilizó un cuestionario que se aplicó a los docentes de la Institución Educativa Emblemática Carlos Augusto Salaverry, distribuido en un grupo con igual número de participantes. El instrumento consta de 24 ítems, con

cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), del cual los primeros siete (07) ítems midieron la dimensión influencia idealizada (D1), cinco (05) ítems evaluaron la dimensión motivación inspiradora (D2), cinco (05) ítems midieron la dimensión consideración individualizada (D3) y los siguientes (07) ítems midieron la dimensión estimulación intelectual (D4). Dicho instrumento se aplicó a cada docente en un solo momento, y que junto a la estructura del modelo se muestran en el artículo que se propone.

Los resultados obtenidos se llevaron a una hoja de cálculo elaborada en Microsoft Excel para usarla después de realizar un análisis estadístico descriptivo e inferencial, los datos se procesaron en el software SPSS V25 y el Jamovi 1.2.27.

La variable liderazgo directivo hace referencia a un estilo o forma de encaminar con precisión a una determinada organización escolar mediante un conjunto de planes y acciones que se realizarán a mediano y largo plazo ajustadas en tareas de cambio para conseguir y apoyar las mejoras educativas.

El estudio surge de la necesidad por conocer el nivel de liderazgo directivo y a partir de esta realidad, poner a disposición un modelo educacional que permita desarrollar mejores niveles de liderazgo en el director y pueda fortalecer el desarrollo y perfeccionamiento de los docentes, para retroalimentar la práctica pedagógica y mejoramiento de la enseñanza.

Desde este contexto se busca conocer, de qué forma el modelo educacional mejorará el liderazgo directivo en la Institución Educativa Emblemática Carlos Augusto Salaverry, y su influencia en la solución de la problemática.

Se definió la confiabilidad trabajando a través del coeficiente omega de McDonald el cual fue 0.994, permitiendo determinar que tiene una alta veracidad esto corrobora lo expuesto por Ventura-León & Caycho-Rodríguez (2017) ,el cual en su investigación mencionó que debe encontrarse en el rango de 0.70 y 0.90 (Tabla 1).

Tabla 1. Confiabilidad del Instrumento.

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.991	0.994

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes obtenidos a partir del instrumento aplicado a

los docentes para conocer el nivel de la variable liderazgo directivo con sus respectivas dimensiones (Tabla 2):

Tabla 2. Frecuencias y porcentajes de la variable Liderazgo Directivo.

Rango	Calificación	VD: Liderazgo Directivo	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-47	BAJO	23	76,7%
48-73	MEDIO	5	16,7%
74-100	ALTO	2	6,7%
	TOTAL	30	100%

Como se observa en la tabla 2 que el 76,7% de encuestados se encuentran en un nivel Bajo, mientras el 6.7% se encuentra en el nivel alto.

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Influencia Idealizada.

Rango	Calificación	D1: Influencia Idealizada	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-46	BAJO	23	76,7%
47-71	MEDIO	4	13,3%
72-100	ALTO	3	10,0%
	TOTAL	30	100%

Se observa en la tabla 3 que el 76.7% de encuestados se encuentran en un nivel Bajo, mientras el 13.3% se encuentra en el nivel medio.

Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Estimulación intelectual.

Rango	Calificación	D4: Estimulación Intelectual	
		Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
0-46	BAJO	23	76,7%
47-71	MEDIO	4	13,3%
72-100	ALTO	3	10,0%
	TOTAL	30	100%

Se evidencia en la tabla 4 que el 76.7% de encuestados se encuentran en un nivel Bajo, mientras el 10.0% se encuentra en el nivel alto.

Como podemos observar ante los resultados presentados existe un nivel bajo en el liderazgo directivo del gerente de la Institución educativa antes mencionada. Es por ello

por lo que surge la necesidad de proponer un modelo educacional que permita mejorar el liderazgo directivo. A continuación, se resume el modelo educacional propuesto (Figura 1).

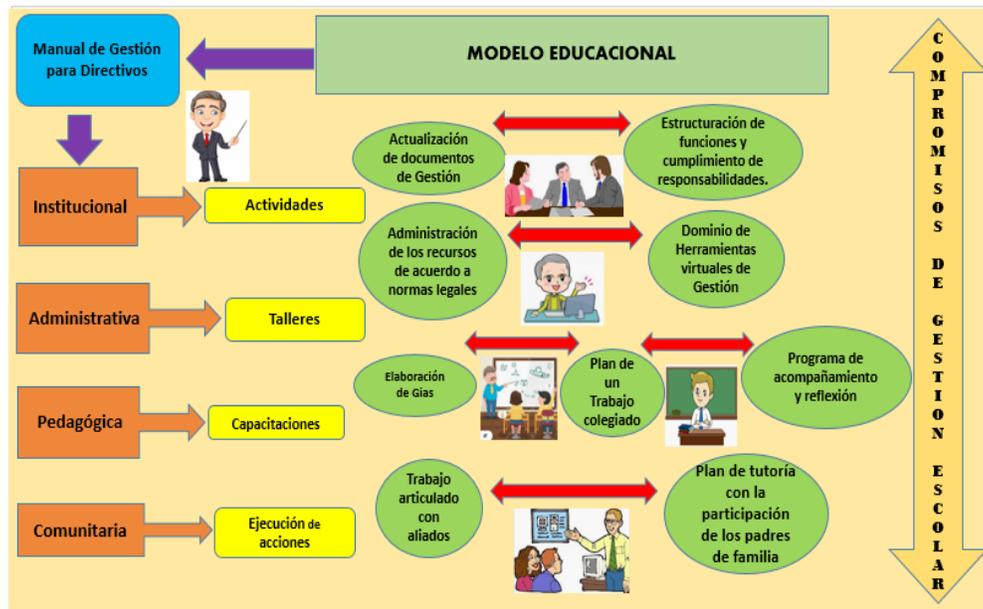


Figura 1. Estructura del modelo educacional.

En el contexto actual la gestión escolar es un considerado como un tema primordial porque contribuye a una mejor organización en una determinada entidad con la finalidad de alcanzar una calidad educativa, administrar o mejor dicho gestionar un colegio es una gran responsabilidad y esto se refiere al uso de varias estrategias y recursos para lograr muchos objetivos que se proponen en una comunidad educativa.

El propósito que se percibe es fortalecer el liderazgo directivo a través de un modelo educacional en la I.E emblemática Carlos Augusto Salaverry de Sullana. Dicha propuesta está basada en el Manual de Gestión para directores de instituciones educativas del Ministerio de educación del Perú (2011), el cual brinda definiciones y normativa vigentes en lo que refiere a documentaciones que conlleven a la mejora de la educación basada en los principios de pertinencia, relevancia, eficacia, eficiencia y equidad.

Administrar una escuela conlleva realizar un conjunto de acciones relacionadas entre sí, en lo referente a lo pedagógico, organizativo, administrativo y comunitario que comprende el equipo directivo de una institución educativa que busca para promover y posibilitar la consecución de los fines, objetivos y propósitos educativos (Pozner, 2000).

Según Vygotsky, citado por International Bureau of Education (1997). En su teoría sociocultural plantea que es importante partir desde el contexto cultural en que se encuentran los estudiantes, de esta manera involucrar situaciones de su realidad para contribuir en la construcción del aprendizaje.

El modelo educacional se encuentra estructurado en 10 sesiones, cada una de ellas tendrá una duración de 2 horas pedagógicas. Cada actividad o sesión tendrá propósitos específicos y brindará una atención especial a cada dimensión de la gestión escolar. Así tenemos: Dimensión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Se evaluará de manera permanente con el fin de recoger evidencias y de esta manera tomar decisiones de manera oportuna para una retroalimentación el tipo de evaluación será formativa porque ofrece información acerca de los logros y limitaciones que se presentan durante el proceso de aprendizaje: informa con referencia a las motivaciones y competencias de cada estudiante durante el desarrollo de dicho proceso.

Respecto al objetivo del presente estudio, fue diseñar un modelo escolar para mejorar el liderazgo directivo en la Institución Educativa Emblemática Carlos Augusto Salaverry, el mismo que es semejante a la investigación realizada por Condori (2019), cuyo propósito fue identificar el grado de relación entre el liderazgo directivo y gestión del conocimiento de los directivos. En ambos estudios se consideran como variables el liderazgo y la gestión, dando mucho

énfasis a la importancia del rol que debe cumplir un líder, cualidad que debe tener todo directivo como herramienta principal para fortalecer su trabajo y así poder encaminar a su institución educativa hacia el éxito.

La investigación también guarda relación con los hallazgos de Niebla (2020) cuyo objetivo fue determinar la evaluación del liderazgo directivo desde la socio formación para evaluar su gestión. Desde esta perspectiva se resaltó el papel preponderante de la competencia del liderazgo, como la forma más oportuna para poder conducir la dirección escolar, la cual debe ser evaluada desde una óptica teniendo en cuenta el dominio de habilidades sociales para la lograr nuestros propósitos en una buena relación y convivencia con los demás.

Considera a la gestión educativa y el liderazgo directivo como variables de estudio y tiene similitud con lo propuesto por Peniche, et al. (2018), con respecto a la primera variable se reafirma que un directivo en el aspecto humanista debe procurar un necesario y oportuno entendimiento a los demás, siempre y cuando no sobrepase los derechos existentes, y trata con amabilidad y empatía a los otros, eso pueda involucrar a los miembros de su organización a seguir superándose. A pesar que el trabajo y las responsabilidades sean mayores, esto no importaría si sabemos que cualquier profesor o actor escolar es apreciado y valorado.

Así mismo en la investigación la variable liderazgo directivo tiene como dimensiones las siguientes: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, consideración idealizada y estimulación intelectual que son diferentes a las propuestas por Díaz (2020)"type": "article-journal", "volume": "22", "uris": [{"http://www.mendeley.com/documents/?uuid=56663ce5-4a12-42f7-a890-ad3394301241"}], "mendeley": {"formattedCitation": "(Díaz Gómez Eduardo, 2020, quien en la variable liderazgo incluye cinco prácticas que los líderes deben implementar las cuales son: Modelar el camino, inspirar una visión compartida, retar el proceso, habilitar a los demás para que actúen y alentar el corazón bajo el enfoque de un modelo de liderazgo transformacional, esto conlleva al comportamiento congruente de un líder para realizar una acción transformadora en su comunidad escolar.

Torres (2020), coincide con el estudio porque considera las mismas dimensiones de la variable liderazgo transformacional, afirmando que todo director debe encaminar a sus docentes a una tarea compartida con responsabilidades, la cual beneficiara a todos. Ser un líder transformacional implica un impacto de forma positiva en la autoestima de los trabajadores, la motivación del líder hace de él una persona más segura de sí misma y más consciente

de su valor como activos dentro de la empresa de la que forman parte.

Sin embargo los resultados son muy distintos a los del estudio realizado por Mamani (2020), quien aplicó un cuestionario a 40 profesionales de la educación, siendo los resultados muy preocupantes porque determinaron que existe un bajo nivel de liderazgo directivo en la institución educativa enfatizando en el aspecto jerárquico como en el rol pedagógico. De esta forma se puede evidenciar que en dicha realidad existe un desinterés por parte del responsable de la organización educativa quien se muestra ajeno a sus deberes y consecuentemente no se alcanzará ningún logro. El liderazgo ejercido por los directivos debe estar enfocado, en la búsqueda de la constante mejora en la calidad de la educación impartida en la institución educativa a su mando.

Así también presentan resultados distintos el estudio realizado por Peña & Sémbler (2019), quienes realizaron una investigación donde se puede evidenciar la escasez de herramientas de gestión para orientar el rol intermediador de los maestros hacia los alumnos. En la actualidad el docente es un facilitador del aprendizaje, debe tratar de que el alumno sea quien genere su aprendizaje proporcionando alternativas para que construya su saber a partir de la necesidad de entender, comprender el entorno que lo rodea y sobre todo utilizar los que aprendió para solucionar situaciones en su vida cotidiana. Proponer actividades auténticas, realistas, relevantes y significativas para los alumnos.

Dichos resultados se pueden comparar con los de Abad (2018), quien fijó determinar la relación entre la gestión educativa y el liderazgo pedagógico, se evidencia que la variable gestión educativa se encuentra en un nivel regular correspondiente en un 49,66%; de los cuales el 35,37%, califica en un nivel regular la variable liderazgo; asimismo se evidencia que un 31,29% considera a la gestión educativa en un nivel bajo, donde el 27,21% distingue a la variable liderazgo en un nivel bajo, por lo que supone que debe existir correlación entre las variables. Por lo tanto, si se logra alcanzar una adecuada dirección de sus procesos de enseñanza aprendizaje, la totalidad de sus recursos en un sentido general y una formación que permitirá influenciar en sus estudiantes las metas compartidas en la institución escolar.

CONCLUSIONES

El procesamiento de datos obtenidos a través de la aplicación de un instrumento realizada a los docentes permitió diagnosticar el estado actual del liderazgo por parte del director, siendo estos alarmantes, porque sólo centra

su atención a la parte administrativa dejando de lado otros aspectos correspondientes a la gestión educativa.

Se confirmó que un enfoque basado en teorías fundamentales que conlleven a ejecutar acciones concretas que brinden una especial atención a cada una de las dimensiones de la gestión escolar permitirá realizar una actividad integradora para mejorar la situación de la realidad en estudio.

El modelo educacional fue estructurado teniendo en cuenta el aspecto institucional, administrativo, pedagógico y comunal en cada una de estas se ejecutarán acciones específicas, consolidadas bajo el enfoque de una evaluación formativa con el propósito de mejorar el liderazgo directivo en el personal jerárquico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad Reyes, S. (2018). La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” de Piura, 2018. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo.
- Aparicio Molina, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela Ravanal, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas De Educación*, 13(1), 19-41.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. Pearson.
- Condori, Y. (2019). Liderazgo y Gestión del Conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educacion*, 1(2).
- Díaz Gómez, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género : el caso de estudiantes de posgrado. *Universidad & Empresa*, 22(39), 1-22.
- Camizán García, E. (2020). El liderazgo en las instituciones educativas. (Trabajo académico presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Investigación y Gestión Educativa). Universidad Nacional de Tumbes.
- Gaete Vergara, M., Acuña Collado, V., & Ramirez Muga, M. (2020). Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 19(1), 1-12.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- International Bureau of Education. (1997). Lev Semionovich Vygotski. *Revista de Psicología*, 6(93).
- Lázaro Hernández, H. M., & Hernández Romero, G. (2020). Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios. *In Horizonte de la Ciencia*, 10(18).
- Leal-Soto, F., Albornoz Hernández, M., & Rojas Parada, M. I. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 42(2), 193-205.
- Mamani, R. (2020). Liderazgo Pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico. *Revista de investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA Puno*, 9(2), 1601 - 1609.
- Niebla Moreno S. Y. (2020). La evaluación de la competencia del liderazgo en la dirección escolar, desde la perspectiva de la socioformación - Mask'ana Google. In *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2).
- Perú. Ministerio de Educación. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. MINEDU.
- Peña, J., & Sémbler, M. (2019). Movilizaciones estudiantiles y liderazgo directivo: un estudio exploratorio en tres liceos de la Región Metropolitana. *Revista Calidad e la Educación*, 51(315).
- Peniche Cetzal, R. S., Ramón Mac, C. C., & Rosario Muñoz, V. M. (2018). El liderazgo escolar entendido desde el directivo y el profesorado en educación superior. *Revista Internacional de Organizaciones*, 21, 85-108.
- Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Aique.
- Simbron Espejo, S. F., & SanabriaBoudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83.
- Torres Díaz C. (2020). El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.