

EL LIDERAZGO COMPARTIDO Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN ESCOLAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL “NUESTRO SALVADOR”, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2022.

SHARED LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON THE SCHOOL MANAGEMENT OF THE “NUESTRO SALVADOR” PARISH EDUCATIONAL INSTITUTION, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2022.

LIDERANÇA COMPARTILHADA E SEU IMPACTO NA GESTÃO ESCOLAR DA INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL PARÓQUIA “NUESTRO SALVADOR”, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, 2022.

Recibido: 30 de setiembre del 2022

Aceptado: 05 de diciembre del 2022

Juana Natividad **CHUNGUI ALTAMIRANO**¹

Ofelia Carmen **SANTOS JIMÉNEZ**²

Resumen.

El presente trabajo de tesis titulado: “El Liderazgo Compartido y su Impacto en la Gestión Escolar de la Institución Educativa Parroquial “Nuestro Salvador”, Villa María Del Triunfo, 2022.”, es un estudio explicativo, diseño no experimental, el cual tuvo como objetivo: Demostrar cómo el liderazgo compartido impacta en la gestión escolar de la I.E. “Nuestro Salvador” VMT, 2022; el mismo que, se recogió con el cuestionario encuesta aplicada de acuerdo a la muestra de 310 estudiantes, 197 padres de familia, 119 personal docentes y administrativos, dicha información se tabulo a través de las técnicas estadísticas y su posterior tratamiento, desarrollando para su análisis la aplicación de técnicas estadísticas descriptivas de frecuencia por dimensiones y para su tratamiento

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Correo: natch28@hotmail.com

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Correo: ofelia.santos@unmsm.edu.pe
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-1294-0641>

de correlación se utilizó la técnica de correlación de R de Pearson calculado con el SPSS, Vs. 26, encontrándose los resultados, con un índice de 0,971 pts., con un índice de libertad de ,026, alcanzando un índice de error típico, de 0.042 pts. el mismo que es menor al 0.050 pts. permitido, lo cual determina una significancia en la relación al liderazgo compartido impacta positivamente en la gestión escolar de la I.E. "Nuestro Salvador" VMT.

Palabras clave: liderazgo compartido, gestión escolar.

Abstract

The present thesis work entitled: "Shared Leadership and its Impact on School Management of the Educational Institution "Nuestro Salvador", Villa María Del Triunfo, 2022", is an explanatory study, non-experimental design, which had as objective : Demonstrate how shared leadership impacts the school management of the I.E. "Our Carmelite Savior" VMT, 2022; the same as, was collected with the survey questionnaire applied according to the sample of 310 students, 197 parents, 119 teaching and administrative staff, said information was tabulated through statistical techniques and its subsequent treatment, developing for its analysis the application of descriptive statistical techniques of frequency by dimensions and for its correlation treatment the Pearson R correlation technique calculated with SPSS, Vs. 26, was used, finding the results, with an index of 0.971 pts., with a freedom index of 0.026, reaching a typical error index of 0.042 points. the same one that is less than 0.050 pts. allowed, which determines a significance in the relationship to shared leadership positively impacts the school management of the I.E. "Our Carmelite Savior" VMT.

Keywords: shared leadership, school management.

Introducción

La existencia, la naturaleza y el éxito de los procesos de reforma escolar están fundamentalmente influidos por el comportamiento y la actitud del individuo que ocupa los roles de liderazgo escolar, según la investigación y la experiencia (Coronel, 1995; Fullan, 1996; Gunter, 2001; Murillo, 2004; Northouse, 2004). En consecuencia, es posible afirmar que, si queremos cambiar la escuela y con ello mejorar la educación, necesitamos individuos que ejerzan el liderazgo desde dentro; que inicien, promuevan, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación; que tengan la preparación técnica necesaria y, lo más importante, que tengan la actitud y el compromiso con la escuela, la educación y la sociedad para estar al frente del proceso de cambio.

Ser líder implica poseer ciertas cualidades, como: ser comprometido, comunicador, afectivo, creativo etc. Y si no los tiene, es un reto que ha de aprenderlo; sólo así será capaz de dirigir y contagiar a los demás esa visión emprendedora y transformadora. El que lidera debe comprender, que dirigir y administrar una institución, no es mandar, ni tener el poder, tampoco es establecerse en su despecho o convocar a reuniones de vez en cuando o preocuparse en quedar bien con todos para evitar problemas y no ser denunciado o sacado de la institución, no se parcializa; si no que, es el modelo, aquella persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos, es el que enfrenta con firmeza las injusticias y/o las dificultades.

Por consiguiente, la presente investigación, titulado “ Liderazgo compartido y la gestión escolar en las I.E del Cono Sur – Lima metropolitana 2022” se realiza con la finalidad de conocer el nivel de liderazgo de los directores de las I.E de Cono Sur y el efecto que causa en la calidad educativa, observando en la práctica el desarrollo del proceso y ver cómo los actores pueden ser los propios responsables en mejorar y asumir el compromiso del cambio teniendo por supuesto el conocimiento explícito de su realidad y que es muy importante el cambio definitivo de toda la comunidad educativa.

Se pretende demostrar el ejercicio de liderazgo compartido en las labores propias del área de gestión institucional en la institución educativa. Una de las definiciones del liderazgo compartido lo señala Chiavenato (2009) cuando muestra que el liderazgo compartido está asociado con la descentralización de funciones, es decir, el empoderamiento privilegiado de las responsabilidades del liderazgo al grupo de trabajo, al transferirse entre sí ciertas funciones de acuerdo a la situación y necesidades del grupo y de los miembros de la comunidad. Las personas necesitan su espacio y hacer su parte para sentirse incluidas en el sistema; Liderazgo conjunto, donde el docente se siente un actor importante, a la altura del director, y donde el estudiante es el protagonista.

Desde una perspectiva más institucional las conducciones de las instituciones educativas públicas están en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de dichas instituciones. Se desprende de tal aseveración una situación por demás perjudicial puesto que los gerentes educativos, como líderes, son los encargados de velar que la inversión que se haga en educación de un país, obtenga los objetivos y alcancen las metas propuestas, por cuanto carecen o poseen poca información o preparación para el manejo del sistema educativo, por lo que, no pueden rendir adecuadamente. Esa falta de preparación, es decir, el desconocimiento de las teorías inherentes al cambio, la toma de decisiones, la motivación, la comunicación, el liderazgo, etc. han conllevado a los gerentes a limitar su

acción a los aspectos meramente burocráticos, haciendo a un lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso que cualquier empresa u organización pueda tener.

Esta imprecisión o cumplimiento a medias del rol gerencial de los directores, los convierte en funcionarios carentes de habilidades para analizar variables contingencias que correspondan a situaciones específicas, en funcionarios carentes de creatividad para aplicar estrategias administrativas que sean más efectivas; así como las teorías necesarias para propiciar mayor interacción entre el personal a su cargo y fomentar un clima organizacional armónico y eficiente.

Por lo que, los directores escolares en su carácter de líderes, deben ejecutar funciones académicas y otras administrativas entre las cuales se encuentran, asignar las labores del grupo, recalcar la importancia del desempeño y el cumplimiento de los plazos de la planificación escolar, orientar el proceso de aprendizaje, diseñar las políticas institucionales y promover las relaciones interpersonales.

Objetivo general

Demostrar cómo el liderazgo compartido impacta en la gestión escolar de la I.E. "Nuestro Salvador" VMT, 2022.

Liderazgo Compartido

Para entender el concepto de liderazgo compartido, es importante entenderlo desde cinco perspectivas: (1) la posición del liderazgo: si el liderazgo es de grupos internos o externos; (2) autoridad de liderazgo: si el liderazgo que se ejerce formalmente en la organización; (3) participación: se refiere a la medida en que los miembros del equipo participan en un rol de liderazgo; (4) la calidad de la motivación del liderazgo: diferentes personas desempeñan el rol de liderazgo a lo largo del proceso para el logro de los objetivos del ciclo de vida del equipo; y (5) diversidad de roles y funciones: los múltiples roles de liderazgo y responsabilidades del liderazgo para lograr metas (Sunaguchi, 2015). El liderazgo compartido difiere de la toma de decisiones colectivas, porque también incluye etapas posteriores a la toma de decisiones, como la responsabilidad por las acciones y los resultados (Hoch et al. 2010).

Optar por una gestión humanizadora, participativa y realizada a través de equipos de trabajo conlleva pensar el liderazgo, no tanto como el de un individuo, sino más colectivamente, como el de un equipo. Es más, una capacidad organizacional que una característica individual. En este sentido hablamos de liderazgo compartido o de

liderazgo distribuido o colectivo que se ejerce con actitud de servicio.

El liderazgo no lo da la posición formal en la organización. No es patrimonio de una sola persona, ni del cargo que ocupan las personas. El liderazgo es una función distribuida y legitimada por los demás. Parte del convencimiento de que las capacidades necesarias para dirigir una institución no las tiene una sola. Nadie puede ser de todo para todos. Ni puede hacer todo bien todo el tiempo. Implica aceptar que la inteligencia está repartida y que por consiguiente es en el conjunto donde están todas las capacidades necesarias para la gestión. El liderazgo no necesariamente está en la cumbre de la pirámide, está repartido y se comparte. Y para repartirlo o compartirlo se necesita de un equipo o equipos que conforman el tejido en red de la organización.

Dominio personal

Dominio puede sugerir la dominación de personas o cosas. Pero dominio también alude a un nivel muy especial de habilidad. Un maestro artesano domina la alfarería o el tejido, pero no “ejerce dominación” sobre estas actividades. La gente con alto nivel de dominio personal es capaz de alcanzar coherentemente los resultados que más le importan: aborda la vida como un artista abordaría una obra de arte. Lo consigue consagrándose a un aprendizaje incesante. El dominio personal es la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente. En cuanto tal, es una piedra angular de la organización inteligente, su cimiento espiritual. El afán y la capacidad de aprender de una organización no pueden ser mayores que las de sus miembros. Las raíces de esta disciplina se nutren de tradiciones espirituales de Oriente y Occidente, así como de tradiciones seculares.

Sin embargo, pocas organizaciones alientan el crecimiento de sus integrantes. Esto genera un gran derroche de recursos. “Las personas ingresan en los negocios como individuos brillantes, cultos y entusiastas, rebosantes de energías y deseos de introducir cambios — dice Bill O'Brien, de Hanover Insurance—. Cuando llegan a los treinta años, algunos se concentran sólo en su propia promoción y los demás reservan su tiempo para hacer lo que les interesa en el fin de semana. Pierden el compromiso, el sentido de misión y el estímulo con que iniciaron su carrera. Aprovechamos muy poco de sus energías y casi nada de su espíritu.

Pensamiento sistémico

Se espesan las nubes, el cielo se oscurece, las hojas flamean, y sabemos que lloverá. También sabemos que después de la tormenta el agua de desagüe caerá en

ríos y lagunas a kilómetros de distancia, y que el cielo estará despejado para mañana. Todos estos acontecimientos están distanciados en el espacio y en el tiempo, pero todos están conectados dentro del mismo patrón. Cada cual influye sobre el resto, y la influencia está habitualmente oculta. Sólo se comprende el sistema de la tormenta al contemplar el todo, no cada elemento individual.

Los negocios y otras empresas humanas también son sistemas. También están ligados por tramas invisibles de actos interrelacionados, que a menudo tardan años en exhibir plenamente sus efectos mutuos. Como nosotros mismos formamos parte de esa urdimbre, es doblemente difícil ver todo el patrón de cambio. Por el contrario, solemos concentrarnos en fotos instantáneas, en partes aisladas del sistema, y nos preguntamos por qué nuestros problemas más profundos nunca se resuelven.

El pensamiento sistémico es un marco conceptual, un cuerpo de conocimientos y herramientas que se ha desarrollado en los últimos cincuenta años, para que los patrones totales resulten más claros, y para ayudarnos a modificarlos. Aunque las herramientas son nuevas, suponen una visión del mundo extremadamente intuitiva; experimentos realizados con niños demuestran que ellos aprenden rápidamente el pensamiento sistémico.

Modelos mentales

Los "modelos mentales" son supuestos hondamente arraigados, generalizaciones e imágenes que influyen sobre nuestro modo de comprender el mundo y actuar. A menudo no tenemos conciencia de nuestros modelos mentales o los efectos que surten sobre nuestra conducta. Por ejemplo, notamos que una compañera del trabajo se viste con elegancia, y nos decimos: "Ella es típica de un club campestre". Si vistiera con desaliño, diríamos: "No le importa lo que piensan los demás". Los modelos mentales de conducta empresarial también están profundamente arraigados. Muchas percepciones acerca de mercados nuevos o de prácticas organizacionales anticuadas no se llevan a la práctica porque entran en conflicto con poderosos y tácitos modelos mentales,

Royal Dutch/Shell, una de las primeras organizaciones grandes que comprendió las ventajas de acelerar el aprendizaje organizacional, llegó a reparar en la profunda Influencia de los modelos mentales ocultos, sobre todo los compartidos por gran cantidad de personas. El extraordinario éxito administrativo de Shell durante los drásticos cambios en el imprevisible mundo petrolero de los años 70 y 80 se debió en gran medida a que aprendió a revelar y desafiar los modelos mentales de los directivos.

Aprendizaje en equipo

¿Cómo puede un equipo de managers talentosos con un cociente intelectual de 120 tener un cociente intelectual colectivo de 63? La disciplina del aprendizaje en equipo aborda esta paradoja. Sabemos que los equipos pueden aprender; en los deportes, en las artes dramáticas, en la ciencia y aun en los negocios, hay sorprendentes ejemplos donde la inteligencia del equipo supera la inteligencia de sus integrantes, y donde los equipos desarrollan aptitudes extraordinarias para la acción coordinada. Cuando los equipos aprenden de veras, no sólo generan resultados extraordinarios, sino que sus integrantes crecen con mayor rapidez.

La disciplina del aprendizaje en equipo comienza con el “diálogo”, la capacidad de los miembros del equipo para “suspender los supuestos” e ingresar en un auténtico “pensamiento conjunto”. Para los griegos, día-logos significaba el libre flujo del significado a través del grupo, lo cual permitía al grupo descubrir percepciones que no se alcanzaban individualmente. Es interesante señalar que la práctica del diálogo se ha preservado en muchas culturas “primitivas”, tales como las del indio norteamericano, pero se ha perdido totalmente en la sociedad moderna.

Dimensiones del liderazgo compartido

Establecer rumbos

Un aspecto importante del liderazgo es ayudar al equipo a desarrollar una comprensión compartida respecto de la organización y los objetivos que se pueden traducir en una meta o visión. La práctica de establecer rumbos que se materializan de diferentes formas:

Identificar y articular una visión.

“Los líderes educativos ayudan a identificar nuevas oportunidades para las escuelas y articulan una visión para un futuro inspirador. Cuando las visiones transmiten valores, pueden generar un mayor compromiso por parte de los miembros de la organización y a una voluntad de continuar el desarrollo profesional”. (Hallinger y Heck, 2002).

Para definir adecuada y claramente la visión, los líderes deben ser comunicadores hábiles que pueden enfocar la atención y dar forma a los problemas de tal manera que se traduzcan en un discurso efectivo y en una toma de decisiones efectiva. (Bennis, 1984; Fairhurst y Sarr, 1996).

Los líderes deben comprender el contexto en que operan y trabajar en colaboración con todos aquellos a quienes representan para promover una visión

compartida (Bennis y Nanus, 1985; Daft, 1992). La gente actúa según su comprensión de las cosas; por lo tanto, los líderes influyen en cómo los demás ven el mundo y cómo eligen actuar. Los líderes también deben realizar un seguimiento del desempeño y utilizar esta información a medida que se desarrollan y finalizan los objetivos. Esto requiere la capacidad de juntar información y convertirla en conocimiento utilizable (Fuhrman, Clune, y El More, 1988; Mohrman et al, 1994).

Algunos argumentan que un factor importante en el desarrollo de una visión para la educación es tener una visión crítica de la asistencia escolar (Foster, 1989). Ese tipo de perspectiva permite a los líderes escolares identificar enfoques escolares para reparar las desigualdades e injusticias y desarrollar la voluntad y la capacidad de la comunidad escolar para combatir estos sesgos (Moore et al, 2002). Sin embargo, hasta la fecha hay poca evidencia empírica para describir cómo los líderes escolares hacen esto.

Fomentar la aceptación de metas grupales.

Los líderes ayudan a establecer un rumbo, alentando al equipo educativo a desarrollar objetivos comunes. Las personas están motivadas por metas que encuentran atractivas, desafiantes y alcanzables (Ford, 1992). La existencia de estos objetivos ayuda a las personas comprender la lógica organizacional y desarrollar una identidad en el contexto de su trabajo. (Pittman, 1998; Thayer, 1988). Los objetivos compartidos también ayudan a orientar a la organización en una dirección común para lograr el máximo impacto. Las prácticas de liderazgo importantes se refieren a cómo gestionar los procesos democráticos y cómo utilizar los conflictos de manera eficaz. (Beck, 1994).

Gestión Escolar

Los líderes educativos ayudan a plantear preguntas y puntos de vista que impulsan a las personas a cambiar, lo que lleva al equipo educativo a considerar suposiciones sobre su trabajo y repensar su reorganización. Los líderes brindan estimulación intelectual brindando oportunidades para conversaciones reflexivas sobre la enseñanza y el aprendizaje, brindando recursos y apoyando programas organizados de desarrollo profesional e introducen nuevas ideas escolares para considerar.

La gestión escolar es el conjunto de procesos administrativos y estrategias de liderazgo encaminados a lograr el desarrollo integral de los estudiantes y garantizar que los estudiantes tengan acceso a una educación básica hasta el final de su carrera

escolar. Esto implica la gestión de las condiciones operativas, de la gestión de la práctica docente y la gestión del bienestar de la escuela.

Para comprender y mejorar la gestión escolar, es necesario conocer sus diversos aspectos teniendo en cuenta los intereses, necesidades y características de los estudiantes, para asegurar una atención adecuada y de calidad.

Dimensión de la Gestión Escolar

Estratégica

Referida a la generación de una orientación clara y compartida de los fines y propósitos educativos de la institución educativa, a partir de la cual se formulan objetivos y metas para la mejora de la misma.

Administrativa

Referida a las actividades de soporte que aseguran las condiciones de operatividad de la Institución Educativa y permiten que las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias se realicen de manera fluida y efectiva.

Esta dimensión considera como los medios para alcanzar lo que se desea. Consiste en la capacidad de optimizar y articular los recursos que posee una organización (humanos, técnicos, materiales y financieros); adopta una forma de hacer visible una organización a través de una identidad institucional (análisis de tipo FODA: misión, visión, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), lo que permitió que las organizaciones pudieran adquirir presencia y permanencia en un contexto cambiante; y se reconocen las identidades organizacionales, pero su visión de la acción humana se sitúa en una perspectiva competitiva.

Las nuevas tendencias en el campo de la administración educativa señalan al director como el líder de la escuela. Una de las dimensiones cruciales en el ejercicio de sus funciones es la de ejercer liderazgo administrativo hacia el logro de la visión de la institución. El director de escuelas, como líder administrativo debe tener el conocimiento, las destrezas y atributos para entender y mejorar la organización, implantar planes operacionales, manejar los recursos fiscales y aplicar procesos y procedimientos administrativos descentralizados. Tienen a su cargo la fase operacional de la escuela con el propósito de lograr la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales.

Pedagógica

Referida a la gestión del núcleo pedagógico de la Institución Educativa, es decir, el conjunto de actividades y recursos con mayor proximidad al logro de aprendizajes.

La dimensión pedagógica es el proceso fundamental de la Institución Educativa y los miembros que la conforman, en la que se hace referencia a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza. En torno a ello, Azzerboni & Harf (2008) mencionaron que. "La dimensión pedagógica constituye la aplicación de las teorías de los procesos de enseñanza y aprendizaje, por lo que tiene una valoración muy importante porque considera que es en el aula que los estudiantes adquieren los conocimientos".

Comunitaria

Referida al fomento de una gestión de la convivencia escolar sustentada en los enfoques del CNEB, que garanticen un espacio seguro para el aprendizaje y el desarrollo integral de las y los estudiantes.

Una gestión exitosa de la institución o Programa Educativo requiere actuar sobre cada una de estas dimensiones, de manera interconectada.

Para ello, la o el director/a, en tanto líder y máximo responsable de la gestión de la IE o red educativa, se sirve de los Instrumentos de Gestión (IIGG) para organizar, conducir y evaluar la gestión de la escuela hacia el logro de resultados. En ese sentido, los IIGG son herramientas para definir, junto a la comunidad educativa, la dimensión estratégica que tendrá la escuela.

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento.

Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

Tipo de investigación

"El tipo de investigación fue básica porque esta depende de los hallazgos y aportes teóricos. El propósito de la investigación es emplear principios y conceptos generales a un problema en específico, para manifestar la validez del programa o técnica a emplear, bajo los cuales se aplican principios científicos". (Hernández y Mendoza 2018).

Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la presente investigación del método cuantitativa. Respecto al diseño de investigación es No experimental de Nivel explicativo para Demostrar cómo el liderazgo compartido impacta en la gestión escolar de la I.E. "Nuestro Salvador." Es de nivel explicativa esta investigación ya que se caracterizan porque se manipula las variables independientes (las causas) con el objeto de analizar las consecuencias de este manejo deliberado sobre las variables dependientes o efectos. La variable dependiente no se manipula, sino que se mide para ver el efecto de la manipulación de la variable independiente sobre esta.

Tabla 1.

Análisis de Correlación R de Pearson (Liderazgo Compartido y Gestión Escolar)

	Liderazgo Compartido	Gestión Escolar
Correlación de R de Pearson	1	,971
Sig. (unilateral)		,048
Suma de cuadrados y productos cruzados	,952	,922
Covarianza	,033	,025
N	453	453

* La correlación es significativa en un nivel bilateral (0.01)

Tabla 2.

Perfil de análisis de medidas de tendencia central ((Liderazgo Compartido y Gestión Escolar)

	N	Media	Desviación <u>tip.</u>	Error <u>tip.</u> de la media
Liderazgo Compartido y Gestión Escolar	453	21,147	,3506	,04264

La aplicación del estadístico de prueba R de Pearson arroja un índice de correlación de 0,971 puntos, es decir 97,1%, con un índice de libertad de,026 puntos, es decir 2,6%, y un índice de error estándar de 0,042 puntos. Apoyamos nuestra hipótesis alternativa que dice " El liderazgo compartido **impacta positivamente** en la gestión escolar de la I.E. "Nuestro Salvador" VMT, 2022" con un p-valor menor a 0,050 puntos.

Tabla 3.

Perfil correlativo de R de Pearson; (Establecer rumbos y gestión educativa)

	Establecer rumbos	Gestión Educativa
Correlación de R de Pearson	1	,956*
Sig. (unilateral)		,033
Suma de cuadrados y productos cruzados	,975*	,942*
Covarianza	,034	,026
N	453	453

* La Comparaciones significativas al nivel 0,05 (unilateral).

Tabla 4.

Perfil de análisis de medidas de tendencia central (Establecer rumbos y gestión educativa)

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Establecer rumbos- Gestión Educativa	453	3,0242	,04354	,003765

Fuente: elaboración propia

Validamos nuestra hipótesis alternativa, la cual señala que " El establecer rumbos impacta favorablemente en la gestión escolar de la I.E. "Nuestro Salvador" VMT 2022"; 2019", utilizando el estadístico de prueba R de Pearson. El resultado de la Comparación se muestra con un índice de 0,956, que es 95,6%, con un índice de libertad de,037 o 3,7%, así como un índice de error estándar de 0,003765 pts.

Tabla 5

Perfil correlativo de R de Pearson; Desarrollo de las personas y la gestión educativa.

	Desarrollo de las personas	Gestión Educativa
Correlación de R de Pearson	1	,951
Sig. (unilateral)		,018
Suma de cuadrados y productos cruzados	,992	,972
Covarianza	,045	,026
N	453	453

* Las comparaciones significativas al nivel 0,01 (unilateral).

Tabla 6.

Perfil de análisis de medidas de tendencia central Desarrollo de las personas y Gestión Educativa.

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Desarrollo de las personas – Gestión Educativa	453	43,0212	,02134	,0465

Fuente: elaboración propia

Validamos nuestra hipótesis alternativa que afirma que la aplicación del programa " El desarrollo de las personas impacta favorablemente en la gestión escolar de la I.E. "Nuestro Salvador" VMT 2022" resulta en un índice de 0,951, o 95,1%, con un índice de libertad de,018 o 1,8%, encontrando una tasa de error típico de 0,0465 puntos, inferior a los 0,05 puntos necesarios.

Tabla 7.

Perfil correlativo de R de Pearson; Rediseño de la organización y la gestión escolar.

	Rediseño de la organización	Gestión Escolar
Correlación de R de Pearson	1	,963*
Sig. (unilateral)		,027
Suma de cuadrados y productos cruzados	,970	,960
Covarianza	,029	,026
N	453	453

** La Comparaciones significativas al nivel 0,05 (unilateral).*

Tabla 8.

Perfil de análisis de medidas de tendencia central El rediseño de la organización y la gestión escolar.

	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Rediseño de la Organización – Gestión escolar.	453	40,037	,0464	,03134

Fuente: elaboración propia

El resultado de la comparación a partir de la aplicación de la prueba estadística R de Pearson muestra un índice de 0,963, es decir, el 96,3%, con un índice de libertad de 0,027, es decir, el 2,7%, y un índice de error típico de 0,03134 puntos, inferior al límite de 0,05 puntos para el margen de error. Esto apoya nuestra hipótesis alternativa que dice " El rediseño de la organización impacta favorablemente en la gestión escolar de la I.E. "Nuestro Salvador" VMT 2022."

Discusión de resultados

Partiendo de la hipótesis general, el resultado de la comparación muestra una escala de 0,971 puntos, es decir, el 97,1%, con una escala de libertad de 0,026 puntos, es decir, el 2,6%, y una escala de error típico de 0,042 puntos, inferior al umbral permitido de 0,050 puntos. Esto establece la significación entre, lo que, según Castillo et al. (2017), indica que los miembros de una comunidad de aprendizaje le atribuyen al fenómeno del liderazgo, la importancia del liderazgo como base para la mejora y el cambio en la educación, la sostenibilidad depende de la participación y corresponsabilidad en el aprendizaje de todos los miembros. Asimismo, Álvaro (2020) manifiesta que existe una relación entre moderada y fuerte con significancia estadística. Esta correlación es positiva, es decir, cuanto mayor es la respuesta de asertividad a la gestión educativa, más positiva es la opinión sobre la calidad de la educación.

En segundo lugar, en relación con la primera de las hipótesis específicas, analizamos la significación de los resultados de aplicar la prueba estadística R a la relación entre, y encontramos un índice de 0,956, o 95,6%, con un índice de libertad de,037, o 3,7%, así como un índice de error típico de 0,003765 pto., lo que apoya nuestra hipótesis alternativa. Según Becerra, et al. (2017), señalan que solo un estilo de liderazgo empoderado predice un comportamiento innovador, especialmente en los

aspectos de información y participación en la toma de decisiones.

En cuanto a la segunda de las hipótesis específicas, que examina la significación de los resultados de aplicar el procedimiento estadístico R-test entre ellas, se tiene un índice observado de 0,951, es decir, 95,1%, con un índice de libertad de 018, es decir, 1,8%, y una métrica de error típico de 0,0465 puntos, inferior a 0,05 puntos, lo cual es sustentado por Brioso y Tarazona (2016), quienes indican que hay una clara falta de compromiso por parte del director, desprecio por el cuerpo docente, poca estimulación de los docentes, poca inspiración de los docentes para lograr las metas de la institución educativa, tolerancia cero para escuchar las contradicciones, supervisar la gestión de participación inter organizacional reducida y capacidad limitada para abordar proyectos de instituciones.

En relación con la tercera de las hipótesis específicas, el examen de la significación de la aplicación del estadístico R de la prueba de fiabilidad de Pearson nos permite determinar que existe un índice de 0,963, es decir, el 96,3%, con un índice de libertad de 0,027, es decir, el 2,7%, y un índice de error típico de 0,03134 puntos, que es inferior a los 0,05 puntos del límite superior del margen de error, lo que valida nuestra hipótesis y establece también la significación.

De acuerdo a lo que indica Aguirre (2020) concluye que el estilo de liderazgo general que practica el director influye regularmente en el desempeño profesional de los docentes, aunque también hay la creencia de que el liderazgo es débil y es pobre el desempeño docente. Por otro lado, Espinal (2019), en sus resultados indican un pobre grado de avance en las siguientes áreas: administración y liderazgo (88.25%), desarrollo educativo y convivencia escolar (79.15%) y actividades de apoyo al funcionamiento de la IE (8.73%). La situación planteada le ha permitido que se evidencia una problemática que afecta su normal y óptimo funcionamiento, lo que motivó cuestionamientos sobre el modelo de gestión utilizado por los directivos de las instituciones educativas, dando lugar a la propuesta de una alternativa denominada Modelo de Liderazgo Común para optimizar los procesos de gestión en las instituciones públicas secundarias urbanas de la UGEL Jaén, el cual consta de tres elementos fundamentales: establecer la dirección, desarrollar la cultura de la organización e implementar la estrategia.

Conclusiones

Primera

En la presente investigación se llegó a demostrar como el liderazgo compartido impacta en la gestión escolar de la I.E. Nuestro Salvador de Villa María del Triunfo, ($r=$

0.971 y $p=0,000$). Es decir que establecer rumbos, desarrollar a las personas y rediseñar la organización impactan positivamente con la gestión educativa en la gestión estratégica, administrativa pedagógica y comunitaria.

Segunda

De acuerdo al primer objetivo específico se determinó que establecer rumbos en la gestión escolar de la I.E. Nuestro Salvador de Villa María del Triunfo, ($r= 0.956$ y $p=0,000$) a través de la Identificación y articular una visión, fomentar la aceptación de metas grupales, generar altas expectativas de rendimiento impacta favorablemente en la gestión escolar.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico se determinó que el desarrollo de las personas impacta en la gestión escolar de la I.E. Nuestro Salvador de Villa María del Triunfo ($r= 0.951$ y $p=0,000$). En base al ofrecimiento del estímulo intelectual, entrega de apoyo individualizado y proveer un modelo apropiado en la gestión escolar impactando todo ello favorablemente.

Cuarta

En cuanto al tercer objetivo específico se analizó como el rediseño de la organización impacta en la gestión escolar de la I.E. Nuestro Salvador de Villa María del Triunfo ($r= 0.963$ y $p=0,000$). Es decir, se fortalece la cultura escolar, el modificar las estructuras organizacionales y construir procesos colaborativos en la gestión escolar impactando favorablemente.

Referencias bibliográficas

Aguirre (2020) "Liderazgo compartido y desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes, Paita- Piura, 2017".

Alvaro (2020) "La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe, 2018".

Becerra, et al. (2017) Tesis titulada "El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo"

Bennis, W., & Nanus, B. (2008). Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz. Madrid: Paidós.

Brioso y Tarazona (2016) "El Liderazgo Compartido Como Estrategia Para La Mejora De La Administración En La Institución Educativa N° 86034 "San Martín De Porres" De Marian – Independencia – Huaraz, Año 2015 - 2016".

Castillo Armijo, P., Puigde Ilivol Aguadé, I., & Antúnez Marcos, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios Pedagógicos*, 41 - 59. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173553246003.pdf>

Castillo, P., Puigdelivol, I., & Antúnez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizaje. *Estudios Pedagógicos*, 41-59.

Chiavenato, I. (1993): "Administración de Recursos Humanos". McGraw-Hill.

Espinal (2019) "Modelo de liderazgo compartido para optimizar procesos de gestión en instituciones educativas publicas secundarias urbanas de la UGEL Jaen." .

Hallinger, P., Bickman, L. y Davis K. (1996). School context, principal leadership and student achievement. *Elementary School Journal*, 96(5), 498-518.

Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. <https://drive.google.com/file/d/0B7qpQvDV3vxvWfK3YkltMTJxb3M/edit?pref=2&pli=1>

Hoch, Julia E. (2013). "Shared Leadership and Innovation: The Role of Vertical Leadership and Employee Integrity". *Journal of Business and Psychology*, vol. 28, p. 159-174.

Ley General de Educación N° 28044 – 2003 – ED. en su Artículo 63°

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research, 1996-2005. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal.

Minedu, (2016). In Libro Currículo Nacional de la Educación Basica. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-laeducacion->

Ministerio de Educación del Perú (2016) Currículo Nacional de la Educacion Básica. Lima.

Ministerio de Educación del Perú (2003) Ley General de Educacion N° 28044

Revista internacional Fé y Alegría (2014) <https://www.feyalegria.org/wp-content/uploads/fya-biblioteca/archivos/file/RevistaFeyAlegríaN15.pdf>

Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, 1-15.