



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”



Maestría en educación: mención Gerencia Educativa
Línea de Investigación: Comportamiento Organizacional y Productividad

**LIDERAZGO DIRECTIVO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL EJE TERRITORIAL HUACA MUNICIPIO CRESPO**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al grado de Magister en
Gerencia Educativa

Autora: Yeisamberlis Coronado
Tutora: Beatriz Corvo

Barquisimeto, octubre de 2025



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL
LIBERTADOR INSTITUTO PEDAGÓGICO LUIS BELTRÁN
PRIETO FIGUEROA SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y
POSTGRADO BARQUISIMETO ESTADO LARA
PROGRAMA DE MAESTRÍA GERENCIA
EDUCACIONAL



MGE-2025-1067

A C T A


Nosotros, los abajo firmantes reunidos el 02 de diciembre del año 2025 en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado del Instituto Pedagógico de Barquisimeto, con el propósito de evaluar el Trabajo de Grado de Maestría titulado: **“LIDERAZGO DIRECTIVO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL EJE TERRITORIAL HUACA MUNICIPIO CRESPO.”**, presentado por el (la) ciudadano (a) **CORONADO DAZA, YEISAMBERLIS JOSE** titular de la cédula de identidad número **V- 19.105.352.**, como requisito para optar al Título de Magíster en **GERENCIA EDUCACIONAL**, emitimos el siguiente veredicto: **APROBADO.**

GEIRAN MENDOZA (J)
C.I. 9.555.125




JOSMARY JIMENEZ (J)
C.I. 17.572.895




BEATRIZ CORVO (T)
C.I. 7.408.190

DEDICATORIA

A ti amado hijo, Moisés José Daza Coronado, tu existencia fue el principal detonante de mi felicidad, de mi esfuerzo y dedicación así como también mis ganas de buscar lo mejor para ti. Aun teniendo en cuenta tu corta edad, me has enseñado muchas cosas en esta vida, entre ellas el ser diferente es algo común frase que considere como inspiración para este trabajo por ello, esto es muestra de lo que hago pensando en ti fuiste tú mi motivación más grande hijo.

¡Bendiciones!

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios: por ser mi luz y guía aun cuando el camino se tornaba difícil, gracias por darme las ganas y fuerzas para poder cumplir con éxito este gran logro.

A mis padres: Santos Coronado y Bercís de Coronado, quienes son mí pilar, ejemplo y muestra de superación y crecimiento, gracias por todo lo que han hecho por mí a lo largo de mi vida, mis palabras son pocas para lo que se merecen.

A mis hermanos: José Gregorio Coronado y Yeisandiber Coronado, quienes en todo momento me brindaron su apoyo incondicional para poder cumplir este gran logro.

A mi tía: Sonia Mendoza quien fue mi sostén de dudas, aclaratorias y apoyo incondicional en este hermoso trayecto.

A mis compañeros de estudios; en especial Maira Bracho, quien fue mi apoyo y muestra de que querer es poder y que todo lo puedo en Cristo que me fortalece.

A mí apreciada tutora: Dra. Beatriz Corvo, por su apoyo incondicional en todo momento de este hermoso trayecto.

TABLA DE CONTENIDO

	PP.
DEDICATORIA.....	lii
AGRADECIMIENTO.....	iv
LISTA DE TABLAS.....	vii
LISTA DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivo General.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación.....	9
II MARCO REFERENCIAL.....	12
Estudios anteriores.....	12
Bases Teóricas.....	19
Liderazgo.....	20
Estilos de liderazgo.....	22
Integración.....	24
Discapacidad.....	26
Tipos de Discapacidad.....	28
Inclusión.....	28
Inclusión laboral de personas con Discapacidad.....	25
Contexto Nomotético.....	27
III METODOLOGÍA.....	33
Paradigma de la investigación.....	33
Tipo de Investigación.....	34
Diseño de la Indagación.....	35
Variables en estudio.....	35
Sujetos de estudio.....	36
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
Validez del Instrumento.....	37
Confiabilidad del Instrumento.....	38
Técnicas de análisis de los resultados.....	39
Análisis del proceso Informativo.....	39
IV ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	40
V CONCLUSIONES E INDICACIONES PARA MEJORAR.....	49
Conclusiones.....	49

	Recomendaciones.....	50
	REFERENCIAS	51
	ANEXOS	56
A-1	Modelo de Instrumento.....	57
B-1	Resumen curricular.....	59

LISTA DE TABLAS

TABLA		PP.
1	Operacionalización de la Variable.....	36
2	Dimensión: Escenario actual del personal directivo.....	40
3	Dimensión: Relación entre el liderazgo directivo	42
4	Dimensión: Relación integración Laboral.....	43
5	Dimensión: Escenario actual del personal Directivo.....	45
6	Dimensión: Relación el liderazgo directivo, por parte de los obreros y colaboradoras del comedor.....	46
7	Dimensión: Relación integración Laboral visto por los obreros y colaboradoras.....	47

LISTA DE FIGURAS

FIGURA		PP.
1	Distribución de frecuencias escenario actual por parte de los profesores....	40
2	Distribución de frecuencias sobre liderazgo Directivo.....	42
3	Distribución de frecuencias: Relación integración Laboral.....	43
4	Distribución de frecuencias Escenario actual del personal Directivo.....	44
5	Relación el liderazgo directivo, por parte de los obreros y colaboradoras del comedor.....	45
6	Relación integración Laboral visto por los obreros y colaboradoras.....	46



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”**

Maestría en educación: mención Gerencia Educacional
Línea de Investigación: Comportamiento Organizacional y Productividad

**LIDERAZGO DIRECTIVO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL EJE TERRITORIAL HUACA MUNICIPIO CRESPO**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al grado de Magister en
Gerencia Educativa

Autora: Yeisamberlis Coronado
Tutora: Beatriz Corvo

Fecha: Octubre de 2025

RESUMEN

El liderazgo en la organización educativa es trascendental para el progreso de la sociedad y su unión, en especial las personas con compromiso; por ello, se presenta la tesis de grado, cuyo objetivo fue determinar cuáles serían los elementos claves para lograr un estilo liderazgo inclusivo en el personal directivo, siendo este un importante elemento para el buen funcionamiento de las instituciones educativas. Esta investigación se encuentra enfocada en el paradigma positivista, tipo descriptivo de campo; ya que se centró en la integración laboral de los docente en situación de discapacidad (DSD). Los sujetos de estudio fueron veintitrés (20), profesores, cinco (5) obreros y cinco (5) colaboradoras del comedor; se utilizó una encuesta diseñada con veintitrés (23) preguntas de selección múltiple de escala tipo Likert, la misma fue avalada por tres especialistas en el área y se utilizó el factor Alfa de Cronbach. Luego se procesó a través de las matemáticas utilizando el programa SPSS para Windows 10. Se concluyó que el liderazgo directivo influye en la creación de un entorno inclusivo y favorable para que la población con DSD; por lo tanto, se recomienda cambiar su actitud y poner en práctica la inclusión e integración tal como lo estipula la OMS (2025).

Descriptores: Integración laboral DSD, Instituciones Educativas, Liderazgo Directivo.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”**

Maestría en educación: mención Gerencia Educacional
Línea de Investigación: Comportamiento Organizacional y Productividad

**MANAGEMENT LEADERSHIP FOR THE WORKFORCE INTEGRATION OF
TEACHERS WITH DISABILITIES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE HUACA
TERRITORIAL AXIS, CRESPO MUNICIPALITY**

**Thesis submitted as a requirement for the Master's degree in Educational
Management**

**Author: Yeisamberlis Coronado
Tutor: Beatriz Corvo
Date: October 2025**

ABSTRACT

Leadership in the educational organization is transcendental for the development of the community and its integration, especially people with commitment; therefore, the degree thesis is presented, whose objective was to determine what would be the key elements to achieve an inclusive leadership style in the management staff, this being an important element for the proper functioning of educational institutions. This research is focused on the positivist paradigm, descriptive type of field; since it focused on the labor integration of teachers with disabilities (DSD). The subjects of study were twenty-three (20) teachers, five (5) workers and five (5) collaborators of the cafeteria; a survey designed with twenty-three (23) multiple-choice questions on a Likert-type scale was used, it was endorsed by three specialists in the area and Cronbach's Alpha coefficient was used. The data were then processed using descriptive statistics using SPSS for Windows 10. It was concluded that managerial leadership influences the creation of an inclusive and supportive environment for the population with DSD; therefore, it is recommended to change their attitude and implement inclusion and integration as stipulated by the WHO (2025).

Descriptors: DSD Workplace Integration, Educational Institutions, Managerial Leadership.

INTRODUCCIÓN

La educación como pilar fundamental de la sociedad busca la inclusión y el desarrollo pleno de todos sus miembros y pues la integración laboral de los docentes en situación de discapacidad es una oportunidad invaluable para enriquecer el sistema educativo, a pesar de los diversos avances en materia de derechos y normativas inclusivas la realidad de muchas instituciones educativas aún dista la plena incorporación y el aprovechamientos de talentos de esos profesionales.

De allí, que la educación inclusiva es un principio fundamental en las sociedades contemporáneas, orientada a avalar el acceso, la estabilidad, la cooperación y a la instrucción de los educandos y en especial los pedagogos, independientemente de sus condiciones personales o sociales. En este sentido la integración laboral de docentes en situación de discapacidad personifica un desafío y a su vez una ocasión para fortalecer la diversidad y equidad en las instituciones educativas.

Con respecto, a la integración laboral de los docentes en situación de discapacidad Vidal y Cornejo (2012), explican que la integración de un ser con una invalidez a un contexto de trabajo, es incorporarlo a la sociedad, es conseguir formar una unidad de faena compacta para el equipo que lo conforman, donde todos poseen características únicas con destrezas y habilidades; es decir, que es un proceso que enriquece no solo el ámbito productivo en las instituciones educativas sino que también lo social, al fomentar equipos donde la diversidad de talentos es reconocida como una fortaleza fundamental .

De manera tal, que el guía directivo juega un rol esencial en el impulso del entorno escolar inclusivo. Los directivos tienen la responsabilidad de generar condiciones organizacionales y culturales que faciliten la inserción, el perfeccionamiento profesional y el reconocimiento de los docentes en circunstancias de incapacidad. Por ello, la gestión escolar basada en valores de respeto, cooperación y diversidad es fundamental para derribar barreras actitudinales, arquitectónicas y pedagógicas permitiendo que todos los actores de la escuela sean tomados en cuenta. De allí, que el objetivo de estudio de esta investigación es: Analizar el liderazgo directivo para la integración laboral de los docentes

en situación de discapacidad en las instituciones educativas del Eje Territorial Huaca parroquia José María Blanco, municipio Crespo del estado Lara.

En este contexto, el siguiente estudio está estructurado en cinco (05) apartados, a saber: El primer apartado, contiene el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación. Sucesivamente en el segundo apartado, se encuentra el marco referencial, que le proporciona el fundamento teórico científico a la investigación, con sus diferentes estudios previos y las bases legales que fundamentan el estudio.

En el mismo orden, en la parte III, en el cual se define y describe la metodología utilizada, con su naturaleza y diseño de la investigación; además, de la variable y su respectiva operacionalización, los sujetos de estudio, así como las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, su formato de validez y confiabilidad de los instrumentos a través de los expertos en la materia, para después proceder a su posterior análisis de los datos.

En el apartado IV, se exhibe de forma ordenada y sistemática la descomposición y comentario de las deducciones a la cual se llegó, valiéndose para ello, de las matemáticas con sus diferentes herramientas tales como: distribución de frecuencias, sus gráficas o figuras y su respectivo análisis de cada una de las dimensiones en estudio.

En el capítulo V, se recoge el cuerpo de las conclusiones a la que se llegó en el trabajo investigativo, además de sus recomendaciones. Y ya para terminar el compendio de las fuentes consultadas y sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Conocimiento de la situación problemática

A través del pasar del tiempo, se han establecidos diferentes apodos para referirse a las personas con alguna discapacidad, llámense retrasado, anormal, invalido, deficiente, inclusive hasta lo tildaban de locos, cabe destacar que en su gran mayoría tales designaciones reflejaban los dogmas o creencias del ciudadano común, la cual eran permitidas para justificar el trato discriminatorio a este grupo de personas que poseían dicha condición. Es necesario recalcar, que estos nombres los utilizaban porque consideraban que eran individuos que necesitaban tratamientos para ciertas enfermedades de origen psicológico. De tal manera, que dicha situación generaba la exclusión de los diferentes ámbitos de la sociedad.

Por ello, es importante destacar a la discapacidad, como una parte inherente a la diversidad humana, es una realidad que toca a cantidades de personas y aun así enriquece a nuestra sociedad. Esto más que una limitación individual, es una noción que sale entre los individuos con diversas características y habilidades que impone un entorno no diseñado para todos. Al cambiar nuestra perspectiva de la condición a la interacción podemos empezar a construir espacios y sistemas verdaderamente inclusivos sin discriminación alguna, reconociendo y valorando el inmenso potencial y las contribuciones únicas que cada persona aporta.

Para la Organización Panamericana de la Salud. (OPS, 2025). Los individuos con alguna inhabilidad, son las que presentan insuficiencias en su parte física, mental, intelectual o sensorial, que a través del tiempo, en su relación con la sociedad va a conseguir trabas, que pudieran entorpecer su desenvolvimiento pleno y efectivo en el mundo donde se relacionan con los otros seres. Es de resaltar, que en la actualidad la

discapacidad surge por múltiples factores que influyen en el estado de inmunidad o la insuficiencia que pueda tener una persona alrededor de su hábitat.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025), enfrenta la discapacidad desde una perspectiva integral en el marco de la táctica para incluir la discapacidad para 2022-2025, donde se destacan la necesidad de eliminar barreras, promover la participación plena y efectiva, y mejorar el acceso a servicios, tecnologías de apoyo para profesores y estudiantes con discapacidad. Los retos incluyen el acoso laboral y el estrés, que pueden llevar a la incapacidad de los docentes, siendo un tema de interés para la salud mental y la seguridad laboral.

En la misma dirección, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura (UNESCO 2024), expone que la problemática del liderazgo directivo con seres con alguna incapacidad en Venezuela, es abordada en el marco de los objetivos del milenio, se enfoca en superar barreras que puedan obstaculizar su compromiso y garantizar la inclusión transversal de estas personas en la educación, ciencia, cultura y tecnología. A pesar del impulso de Venezuela a nivel internacional, aún persisten desafíos en la implementación de estrategias inclusivas efectivas y en el cambio de actitudes sociales para eliminar la discriminación y promover una verdadera igualdad de oportunidades.

Los referidos organismos internacionales, marcan las pautas para enfrentar esa realidad de las personas con alguna discapacidad, para que sean insertados en la sociedad sin ningún límite o entorpecimiento para sus funciones como cualquier ente para su cumplir su trabajo, en cualquier rama que se desenvuelva; de tal manera, que se exhorta a los diferentes profesionales que como líderes rigen alguna institución, empresa ya sea pública o privada, darle la oportunidad para que sean aceptados en el cualquier campo del saber humano, ya sea como estudiante o trabajador.

Por otra parte, en el contexto nacional Suárez y Abreu (2023), exponen que en Venezuela la administración de los organismos públicos, es ineficaz, con una cantidad de artificios que a la final es engorrosa y es cuestionada por falta de praxis en su acción, para cumplir los diferentes procedimientos administrativos y en la mayoría de los casos, el personal que asume la dirección, no poseen las capacidades requeridas por las estatutos establecidos para tal fin; lo cual trae como consecuencia, que no se cumplan

con lo establecidos en las leyes y por consiguiente, el tema de las personas con discapacidad lo obvian .

Cabe destacar, que lo expuesto Suárez y Abreu (ob. cit.), se presenta en la mayoría de las instituciones educativas del país, que los mismos no tiene la capacitación necesaria para asumir dichos roles, en consecuencia trae consigo la ineficiencia y atraso en la calidad de la educación, y por ende problemas a nivel gerencial, poca comunicación, mala administración, imposición de normas no acorde a la ética profesional, entre otros.

Siguiendo lo expuesto anteriormente, Velazco (2022), presentó un trabajo a través del Observatorio de Educación (FundaRedes), en donde especifica que desde hace más de una década en Venezuela no se realizan los famosos concursos de ingreso y ascensos al sistema de educación, éstos con el propósito de engrandecer la excelencia de la educación; mientras por el contrario, la política actual para dichos ingresos se convirtieron en pagos de cuotas partidistas, causando a la nación un daño casi irreparable para el sector profesional.

Es oportuno mencionar, que el liderazgo directivo, tal como lo señala Chiavenato, (2020), es aquel que involucra al líder y su forma de proceder profesionalmente de forma eficiente, motivando e impulsando a su grupo de trabajo para habilitar el aprendizaje y su enseñanza a los aprendices de modo eficiente, además de dar soporte a los profesores, (en especial con algún compromiso); y así direccionar la institución hacia la excelencia de la educación.

Con base a las consideraciones anteriores, en la actualidad la situación de problemática de la inserción de seres con alguna imposibilidad por parte del personal directivo de las instituciones educativas, se pone de manifiesto en el municipio Crespo de la parroquia José María Blanco, específicamente en el eje territorial Huaca el cual cuenta con personal docente y obrero en situación de discapacidad (físicas, motoras y visuales), lo que de alguna u otra manera inciden en lo laboral, puesto que el personal directivo conduce a una actuación de prejuicios que limita sus habilidades y oportunidades de trabajo quizás por desconocimiento o por falta de información.

Esta situación, se pudo constatar a través de observaciones directa y entrevistas informales con el personal que labora en las instituciones del eje territorial Huaca, el

mismo está conformado por doce (12) directivos, ciento trece (113) docentes, treinta y cuatro (34) obreros y dieciocho (18) colaboradoras del comedor; de los cuales veintidós (22) poseen alguna discapacidad. Situación que pudiera estar unida al hecho que muchos docentes y obreros no se asienten asimilados con los lineamientos formativos emanados por los entes competentes para beneficiar la interrelación entre ellos y los directores.

Resulta importante señalar, que a pesar de los esfuerzos realizados desde los órganos competentes del estado en materia por lograr la inclusión e integración social y laboral de personas con alguna situación de discapacidad, que muestre habilidades y capacidades con personas para realizar algunas tareas, se cuenta con una sociedad discriminatoria donde la gran parte de las organizaciones no aceptan a este tipo de personas ejerciendo una tarea generando menosprecio por parte del personal directivo en las instituciones educativas .

Tomando en cuenta lo expuesto, se considera una tarea ardua para el directivo pues, no solo debe enfrentarse a situaciones cotidianas con el personal, los estudiantes, los representantes, las autoridades, le corresponde bregar con situaciones como estas a los que se les presenten, es posible que no todo directivo tenga este personal en sus instituciones, pero debe estar preparado legalmente, emocionalmente y estratégicamente para enfrentarlas con sabiduría.

Es por ello, que hoy más que nunca hay que hacer énfasis que las organizaciones del sistema educativo necesitan ser conducidas por personas que tengan habilidades para dominar grupos grandes y pequeños, comunicación asertiva entre otros, estas habilidades forman un vínculo entre las estrategias, la práctica, atributos y el estilo de trabajar contribuyen a potenciar las competencias para el máximo resultado.

Por consiguiente, un gerente debe contar con gran variedad de habilidades, destrezas y competencias que le ayudaran a guiar los procesos, tomar decisiones acertadas, mantener una buena comunicación y velar por un clima laboral agradable, no estaría fácil lograr la inclusión e integración de profesionales con situación de discapacidad, pues lograr la aceptación ante los estudiantes y representantes puede llegar a complicar la situación, debió a los prejuicios y la falta de calidad humana.

En este sentido, la integración de los docentes en situación de discapacidad (PSD) en las instituciones educativas del eje territorial Huaca ubicado en el Municipio Crespo Parroquia José María Blanco no solo representa un imperativo ético, sino también una oportunidad para enriquecer el entorno educativo con experiencias y perspectivas diversas. El liderazgo directivo emerge como un factor determinante en este proceso, al ejercer una relación significativa en la promoción de entornos laborales inclusivos y en la implementación de políticas que fomenten la participación activa el desarrollo profesional de todos los docentes, incluyendo aquellos con discapacidad.

Es importante acotar que, el liderazgo directivo juega un rol fundamental en la efectiva integración de los docentes en situación de discapacidad, ellos como principales responsables de la gestión organizacional, tienen la capacidad de promover o limitar los procesos de inclusión y participación plena de este grupo de docentes y obreros. Su visión, actitudes y acciones concretas pueden marcar la diferencia en cuanto al grado de accesibilidad, adaptaciones y oportunidades que se brinden a los docentes con discapacidad.

De allí que, la problemática real se debe a que en las instituciones educativas se cuenta con personas en situación de discapacidad, tales como discapacidad visual, físicas y motoras la cual, de alguna u otra manera inciden en lo laboral, puesto que este personal es excluido en las diversas acciones que se realizan en las instituciones educativas, entre ellas actividades deportivas, hacer uso del computador o sala de informática, entre otros.

Lo que trae como corolario, que dicha exclusión marca una pauta en el personal directivo puesto que ésta realidad es conocida indubitablemente en el sistema educativo venezolano, más no es aplicado en todos los contextos, debido a las falencias en cuanto al sentido de humanidad por parte de los líderes educativos, ostentando la discriminación sin tomar en cuenta las potencialidades y cualidades con la que cuenta esta población.

Ahora bien, un liderazgo comprometido con la diversidad, la equidad y la no discriminación será clave para generar entornos laborales inclusivos, donde las barreras actitudinales, físicas y organizacionales se eliminen progresivamente. De esta manera, el liderazgo directivo se convierte en un factor determinante que pueda facilitar u

obstaculizar los procesos de integración de los docentes con situación de discapacidad en las instituciones educativas del eje territorial Huaca.

Por consiguiente, esta investigación busca describir cómo es la diligencia del gerente director, para la integración de los profesores y obreros en situación de discapacidad en las escuelas del eje territorial. Dentro de este marco la premisa de integración e inclusión laboral de personas con esta condición humana y su existencia en las Instituciones que conforman el Territorio Educativo. De allí proceden las incógnitas; ¿Cuál es el estilo de liderazgo directivo predominante en las Instituciones educativas del eje territorial Huaca ¿Cómo se relacionan las percepciones sobre el liderazgo directivo con la integración laboral de los docentes en situación de discapacidad?, ¿ Qué criterios de liderazgo son considerados para analizar al personal directivo para la inclusión y el bienestar laboral de los docentes en situación de discapacidad? En consecuencia, se desprenden los propósitos:

Finalidades de la Indagación

General:

Analizar el liderazgo del director para la integración laboral de los profesores y obreros en situación de discapacidad en las escuelas del Eje Territorial Huaca Municipio Crespo Parroquia José María Blanco.

Específicos

1. Diagnosticar la forma de liderazgo del director predominante en las escuelas del Eje Territorial Huaca.
2. Determinar la relación entre el liderazgo del director y la integración profesional de los profesores y obreros en situación de discapacidad de las Instituciones educativas del Eje Territorial Huaca.
3. Ejecutar un análisis del liderazgo del director para la integración profesional y obreros en situación de discapacidad de las escuelas del Eje Territorial Huaca Municipio Crespo Parroquia José María Blanco.

Justificación de la Investigación

La indagación nace a raíz de buscar el entendimiento del cómo actúan los gerentes educativos en las diversas funciones que éste ejerce o debe ejercer hoy en día en las instituciones educativas con respecto a la integración laboral de los docentes y obreros en situación de discapacidad, destacando que se vive una época donde se busca la integración e inclusión de todas las personas sin limitaciones ni discriminación alguna en los diferentes campos laborales.

Describiendo la integración laboral de las personas en situación de discapacidad, según Vidal y Cormejo (2012, p.13), comentan que integrar a estas personas es conseguir constituir un grupo para trabajar más afianzado, es donde cada uno del equipo aporta sus características y habilidades individuales para consolidarse en principios que integran su trabajo como seres magníficos. Esto implica crear un entorno donde se reconozca y se respete la diversidad de talentos y habilidades donde se fomente un clima de confianza y apoyo mutuo en específicamente los que laboran en una escuela; es decir, que es un proceso de aceptación y tolerancia ante las diversidades de talentos de las personas que se consideran diferentes o especiales.

Es por ello, que el Sistema Educativo Venezolano, resulta el principal ente en la búsqueda de lograr este precepto, donde los directores como principales responsables deben asumir el rol protagónico de gestión que le corresponde, entre tantas de sus obligaciones, pues resulta que la integración de los docentes en situación de discapacidad es un tema de gran interés y relevancia en el ámbito educativo. Estos docentes enfrentan diversos desafíos para su incorporación y desarrollo profesional dentro de las instituciones educativas, lo que puede limitar su plena participación y el aprovechamiento de sus valiosas habilidades y conocimientos.

En este sentido, el liderazgo directivo juega un papel esencial para facilitar y promover la integración efectiva de los docentes debido a que, tienen la responsabilidad de crear un ambiente inclusivo implementar políticas y prácticas que garanticen la diversidad y la oportunidad de que cada miembro del cuerpo docente participe en la actividades realizadas y sean tomados en cuenta.

Para ello, Noriega, (2008, p.28), expresa que el liderazgo es la suma de las cualidades personales del líder, éste va usando toda su potestad, dominio e influencia sobre otras personas con la finalidad de lograr finalidades comunes. De tal manera, que

esas características, ratifica la importancia del liderazgo en las Instituciones Educativas pues es quien dirige a un grupo poniendo en práctica sus habilidades para llevar a un grupo hacia el éxito.

De allí que, con este trabajo de investigación busca describir el liderazgo que ejerce el directivo ante la integración de los docentes en situación de discapacidad, implementando actividades, estrategias, y políticas por lo que es importante destacar que estas personas enfrentan un desafío en su incorporación al campo laboral en pro de su desarrollo profesional dentro de las instituciones educativas, de esta manera el directivo fomenta en su institución una cultura organizacional inclusiva y empoderar a este grupo de docente en el ejercicio de sus funciones educativas.

Desde el punto de vista político, resulta importante el presente estudio, ya que las instituciones educativas representan un aspecto que siguen las políticas educativas, el hecho que los directivos asuman con el real compromiso de poner en práctica sus habilidades y así ejercer un liderazgo diligente y eficaz. Conlleva a las mejoras en el sector educativo y por ende en lo político.

En lo social, siendo la educación el pilar de la formación del ciudadano libre, culto, con valores, con sentido patriota y dueño de sus actos, el liderazgo de los gerentes educativos es importante pues al ejercer una buena gestión escolar garantiza esa formación que requieren los estudiantes, pues lo académico depende también del liderazgo que ejerza en su personal como miembros influyentes de manera más directa con los estudiantes y representantes. Este trabajo de investigación es de gran importancia para todos los participantes del hecho educativo, en primer lugar para el eje territorial Huaca, para así lograr la integración de los docentes y obreros en situación de discapacidad en las diversas instituciones que conforman dicho eje territorial.

Por lo que el liderazgo directivo establecería diferencias entre la funciones y el cómo la ejerce para evaluarse y mejorarlas en función de una mejor gestión e integración enriqueciendo un clima organizacional favorable y agradable; para el personal docente y obreros, pues beneficiaría las relaciones interpersonales y motivacionales hacia todos y por supuesto para los padres representantes y estudiantes quienes serían los más beneficiados pues al mejorar la gestión educativa la institución avanza hacia la eficiencia y el éxito. Además, la misma servirá de conocimiento a aquellos que tienen aspiraciones

de ejercer este tipo de función, pues tendrían una noción y una visión del trabajo a realizar y por último permitirá a los actuales gerentes autoevaluarse en él cómo está ejecutando su trabajo.

Es trascendental señalar, que la presente investigación será desarrollada por las orientaciones de la UPEL-IPB. Enmarcada en la línea de investigación: Comportamiento Organizacional y Productividad, la cual tiene como objetivo analizar el liderazgo directivo para la integración laboral de los docentes y obreros en situación de discapacidad.

Por consiguiente, se busca a través de esta investigación aunar esfuerzos para que el liderazgo directivo en la Instituciones educativas sea esencial para fomentar un ambiente de respeto, valorando la diversidad, inclusión e integración de los docentes con discapacidad humana en el campo laboral, lo que contribuye a un ambiente laboral más equitativo, de calidad, en armonía y paz.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

Estudios anteriores

Las referencias de la indagación constituyen un elemento fundamental en todo proceso de una indagación científica por lo que Arias (2012, p.108), afirma que son las referencias que reflejan el progreso y el estado actual del conocimiento en diferentes esferas del saber y son el soporte para trabajos en avance del conocimiento. Como resultado, de tesis de grado, exploraciones que contienen objetivos, conjunto de variables análogas, las cuales serán el camino a seguir en el proceso del trabajo de investigación.

En consecuencia, si bien es cierto, que los antecedentes permiten contextualizar el problema de estudio, identificar los vacíos existentes en el campo del conocimiento y así poder establecer la plataformas teorizante que guiarán el emprender el tema a investigar, a través de la revisión y análisis de trabajos anteriores, y es allí donde se logra justificar la relevancia y pertinencia del estudio, al tiempo que se pueda comparar y contrastar el hallazgos con lo que ya está documentado.

Considerando lo antes expuesto, cualquier tarea de exploración corresponde contribuir con alguna novedad y para ello, los estudios previos contribuyen a buscar la información necesaria para estar al tanto, mejorar y/o resolver un problema como lo es en este caso el liderazgo directivo para la integración de docentes y obreros en situación de discapacidad. Cabe destacar, que la presente investigación se enmarca en un contexto global donde investigaciones previas a nivel internacional, nacional, regional y local dan un significativo aporte a dicha investigación y se presentan a continuación:

Como primer aporte internacional, Gómez (2025), realizó una tesis en la ciudad de Cúcuta, Colombia, cuyo objetivo fue examinar los conocimientos de la gestión del director del cómo orientaba a la formación inclusiva en el colegio Integrado Juan Atalaya. Bajo el enfoque hermenéutico-cualitativo. Manejó la habilidad para obtener los testimonios utilizando la entrevista semi estructurada a seis (6) profesores en función

directiva. Efectuó un análisis de la información alcanzada a través de la enunciación de cualidades que se concentraron en la materia “Inclusión educativa y la realidad del contexto de la educación colombiana”, llegó a la conclusión que la inclusión debe seguir los criterios de seguimiento del ministerio de educación nacional, para dar cuenta de las estrategias desde la diferentes disciplinas, atendiendo la forma de la aprender el alumno, así como el ambiente físico, expresivo y contextual.

El estudio realizado por Gómez (2025), proporciona una similitud con la propuesta del trabajo de investigación; ya que su visión es incorporar a los individuos con incapacidad a la realidad de su entorno. En el trabajo la investigadora presenta que las debilidades se encuentran a la falta de políticas de inclusión de la institución por parte de los directivos. También, expone que la falta de orientación y apoyo a los docentes, puede hacer que los maestros se sientan desbordados y no estén preparados para diseñar estrategias de aula que les permitan brindar una atención de igualdad a los estudiantes en condiciones de discapacidad y con trastornos de aprendizaje.

Siguiendo el orden, se encuentra a Rojas et al. (2023), efectuaron un trabajo en Perú, el cual, su intención fue valorar los factores importantes para incluir el liderazgo en la escuelas del Peruanas, a través de las experiencias en Canadá, se desarrolló bajo el un enfoque mixto, con una metodología cuali-cuantitativos en lugares distintos y sujetos diferentes en el radio de acción del trabajo de grado, con una población compuesta por un mi ciento cincuenta y tres (1153) representantes de diez (10) colegios públicos en Perú y diez (10) de gremios públicos de Canadá, para el mismo se empleó la muestra probabilística con una relación porcentual de confiabilidad del noventa y nueve (99) % y quedó mil veintinueve (1029) partícipes en la muestra.

Obtuvieron como resultados, que más del noventa (90) % de los canadienses afirman que coexiste un liderazgo inclusivamente en las corporaciones educacionales; no obstante en las organizaciones peruanas solo el setenta y nueve (79) % demuestra que hace falta el liderazgo inclusivo. Los directivos canadienses concibieron que existan tres elementos claves para estimular el liderazgo de inclusión, tal como el aprendizaje que sea opinante y pensativo, donde se propicie la incorporación de los líderes directivos y sus respectivas asociaciones escolares. Por lo tanto finalizaron que para incorporar en las escuelas públicas peruanas se requiere de un enorme esfuerzo por parte del sistema

educativo tomando en cuenta las condiciones humanas y una atención considerada en las leyes de la cultura escolar.

Es decir, el desarrollo de del liderazgo inclusive, debe estar a la par de ser competentes de provocar una enseñanza con pensamiento activo de reflexión; además, de propiciar interrelaciones con todas las personas del ámbito escolar y desarrollo de tácticas de incorporación a la sociedad. Así como también, los directivos de las escuelas tienen un rol decisivo en el desarrollo de reglas con un enfoque de crecimiento profesional con ideas de inclusión en su labor profesional dentro y fuera del aula de clases.

Este estudio evidencia la vinculación con la investigación que se desarrolló por cuanto tiene como objetivo evaluar cuáles serían los elementos claves para lograr un estilo liderazgo inclusivo en el personal directivo siendo este un importante elemento para el buen y funcionamiento de las instituciones educativas que conforman el eje territorial Huaca.

Es importante destacar este estilo de liderazgo es clave ya que debe permitir la inserción de los individuos con deficiencias humanas en los diferentes ambientes; considerando los resultados de este proyecto para que exista un liderazgo inclusivo, el personal directivo debe ser reflexivo y crítico, porque como líder un directivo debe ser humano debe conocer la verdad de cada uno de sus compañeros, de la comunidad, de allí que es relevante el hecho que en Canadá exista este tipo de liderazgo en beneficio del personal docente y de los niños y niñas.

Seguidamente podemos mencionar como antecedente a nivel internacional, el trabajo de investigación presentado por Julca y Melgarejo (2022), titulado “Inclusión Laboral en las personas con discapacidad de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad Barranca. Perú” (OMAPED). La cual tuvo como objetivo determinar la inclusión laboral a las personas con discapacidad de la OMAPED (Organización Mundial Asistencial de las Personas en Situación de Discapacidad), bajo el enfoque cuantitativo, basado en una investigación descriptiva, experimental con una población de treinta y dos (32) personas con discapacidad (PCD).

Para recolectar la información haciendo uso el cuestionario como técnica de recolección, llegando el autor a la conclusión de la inclusión laboral en PCD de la

OMAPED-Barranca 2021, fue del cincuenta y tres coma un (53,1) % de los seres investigados tuvieron una aceptación en el trabajo y por tiempo son admitidos en el nómina de trabajos; mientras que un treinta y cuatro coma cuatro (34,4) % han sido introducidos al campo de trabajo y por último el doce coma cinco (12,5) % no tiene aceptación para incorporarlos al sector de los servicios.

Es decir, el trabajo fue elaborado basado en un tema importante en el campo profesional para una población golpeada y vulnerable ante la sociedad; por lo tanto, guarda relación con este trabajo investigativo en lo relacionado a la inclusión en el campo laboral de personas en situación de discapacidad en el campo educativo si bien es cierto, que resulta complicada este tipo de inserción, también es cierto que si se puede insertar al campo laboral a personas con una discapacidad de acuerdo a sus propias limitaciones y creando las condiciones necesarias para tal fin.

En cuanto al plano nacional, se encuentra Iriarte (2024), realizó una tesis doctoral en el Instituto Pedagógico de Caracas, su objetivo general fue: crear teorías para fortalecer la praxis académica en los profesores que imparten clases a educandos en una situación de incapacidad, utilizó el método hermenéutico, manipuló para obtener la información las preguntas para buscar respuesta a fondo y poder analizarlas en profundidad, también aplicó el diálogo y la técnica e instrumento de recolección la encuesta. Y para llegar a la paráfrasis de las consecuencias usó la teoría basada y su método comparativo constante, con triangulación de datos para cada categoría.

La autora, desarrolló la investigación en la Institución Etnoeducativa Técnica en Agroindustria y Sistemas de San Pablo en el Municipio de María la Baja, la indagación se realizó a los profesores de educación básica y media, a raíz de ésta surgieron cuatro clases: Discernimiento del maestro sobre la ejecución de una instrucción inclusivamente, se necesita la preparación profesional del como insertar a los estudiantes con algún impedimento, búsqueda de asimilar el currículo para ajustarlo a los alumnos discapacitados incluyendo a la familia.

Se resalta en el trabajo, las deficiencias en la inclusión de estudiantes en condición de discapacidad, a nivel institucional carencias, como la falta de arreglo de la edificación escolar el material didáctico. Igualmente, falta de capacitación profesional en el área de la discapacidad del personal académico para atender a estudiantes en

condición de discapacidad, ausencia de visión futurista de la institución así como la incorporación real de los representantes a la formación integral de sus representados.

La tesista, también, llegó a la conclusión que el personal encargado de la directriz escolar, al hacer el estudio sobre la incorporación de los sujetos con alguna deficiencia su estimación a nivel de gestión fue baja o mal rendimiento. Cabe destacar, que no se evidenció políticas encausadas a la inserción de éstas personas a la institución, por lo hizo un llamado a todo el personal a sumarse a las labores de impulsar su inmediata incorporación en pro de una educación inclusivamente.

En el mismo orden, Iriarte (2024), expone que es trascendental que el personal directivo debe generar espacios para el análisis de la realidad institucional respecto a los procesos de inclusión, comunicación institucional, el ambiente escolar y la práctica pedagógica del docente, para adelantar las acciones pertinentes en cuanto a la construcción del PEI; además de ajustar el manual de convivencia a la realidad educativa, al sistema de evaluación y promoción. Todo ello, en pro de garantizar la equidad e igualdad en el acceso y permanencia del estudiante en el sistema escolar.

Cabe destacar, que la tesis doctoral de Iriarte (2024), es de gran importancia como fundamento para la investigación, porque permite ahondar en el tema de la discapacidad, el cómo es visto en la realidad por los docentes y directivos. De tal manera, que ajusta al sistema gerencial a tomar acciones para el desempeño de las leyes establecidas hacia la incorporación y preparación de las diferentes personas con algún déficit, así como encaminarlos a enfrentar los retos de la sociedad en esta era del siglo XXI.

Otro aporte en el contexto nacional, es la investigación presentada por Molina (2022), realizó un trabajo de investigación enfocado en la inserción de individuos con algún impedimento para realizar un trabajo, en el mercado del comercio empresarial del estado Carabobo; su propósito se enfocó en examinar el cómo incide el compromiso de contratar personas con discapacidad en la producción de la organización, para ello, utilizó la metodología de la investigación del trabajo de campo tipo descriptivo en relación a la población y las muestras se obtuvieron en distintas compañías en diferentes municipios del estado Carabobo.

Cabe destacar, que para la recolección de datos empleó la técnica en base a una encuesta dirigida a una muestra mínima de empresas diez (10), ubicadas en el estado

Carabobo los resultados fueron analizados siguiendo su método respectivo generando así información importante que permitió identificar que variables y aspectos tomar en consideración para el logro de los objetivos propuestos llegando a las siguientes conclusiones que en primer lugar cualquier ser común y corriente vive habilitada para ejercer cualquier trabajo; en consecuencia, el deber es ofrecerle la oportunidad a aquellos individuos que por alguna razón adquirieron una condición diferente dentro o fuera de su labores ordinarias.

Considerando que las Instituciones educativas, son empresas y que los docentes son trabajadores y partiendo que todo ser humano goza con los mismos deberes y derechos ya establecidos, si bien es cierto que se debe contar con las herramientas y estrategias necesarias para contratar a personas con alguna y otra condición respetando sus derechos y siempre garantizando el beneficio de todos es decir garantizar su derecho a la inclusión e inserción laboral tomando en cuenta sus limitaciones y evaluado las funciones para saber hasta dónde pueden llegar con sus discapacidades humanas que presentan.

Un tercer aspecto, es el trabajo elaborado por Briceño (2019). Titulado “Liderazgo Gerencial Como Mecanismo fundamental hacia el mejoramiento de las relaciones humanas en directivos y docentes del Centro de Educación Inicial “El Bucare” del Municipio Barinas estado Barinas”, bajo el paradigma cuantitativo, el diseño fue descriptivo de campo, y su énfasis fue inducir el liderazgo en la gerencia como herramienta principal para optimar las interrelaciones entre los maestros y directores.

Los individuos para el estudio fueron trece (13) maestros de educación inicial que trabajan en el preescolar. Realizó un instrumento para recabar los datos necesario a través de un grupo de veinte (20) preguntas con escalamiento tipo Likert con tres opciones de siempre, algunas veces, y nunca; estando aprobados por medio de especialistas y determinaron su seguridad a través del número de Alpha de Cronbah y obtuvo el corolario de 0.81; asimismo aplicó un análisis representativo de contenidos y usó tal táctica para el proceso de análisis de la información.

Llego a concluir que las personas que cumplen diferentes funciones en la escuela no se encuentran motivadas por parte del personal de la dirección para llevar a cabo sus labores al día, además de una falta de comunicación eficiente entre ellos. Propuso

comenzar actuar como un líder con vehemencia para impulsar el progreso y la enseñanza en la mancomunidad, compartiendo una perspectiva participativa, con cultura de faenas compartidas, donde se distribuye cada función de acuerdo a la autonomía del liderazgo, de forma profesional, manteniendo las relaciones de afecto, solidaridad, responsabilidad y unión entre todo su personal.

Este trabajo de investigación guarda relación con el tema en estudio debido a que hace referencia a una descripción de como es y cómo debe ser el liderazgo en las instituciones, destacando la importancia de la comunicación, la coherencia en los procesos, así como la también la distribución justa de las tareas y funciones, características que son relevantes para ejercer un liderazgo con éxito, en este caso al hablar de deficiencias humanas mucho más por cuanto el líder debe gerenciar con cautela, mantener una comunicación asertiva considerando las condiciones de las personas para garantizar la inclusión e integración de estos compañeros en el campo e inserción laboral en el Sistema Educativo Venezolano.

Por otro lado siguiendo en el espacio regional, se encuentra un trabajo realizado por Lojan, (2022) en la Universidad Yacambú en Cabudare estado Lara, su finalidad estuvo en realizar un análisis respecto al tipo de líder a nivel educativo y así mejorar en el ambiente laboral en el establecimiento de formación elemental. Se coloca en el positivismo con la orientación positivista, de pauta de campo con perfil descriptivo y diseño no experimental transeccional. La población estuvo conformada por veintidós (22) personas que integran el área directiva y docente de la institución objeto de estudio, se manejó la pesquisa con práctica e instrumento prototipo con preguntas de escala dicotómica (si-no), contentivo de veintiocho (28) preguntas cerradas.

Asimismo, La validez se determinó mediante la técnica juicios de expertos, mientras que su confiabilidad fue demostrada por el desarrollo de una prueba piloto y el índice generador por el coeficiente Kuder-Richardson 20 (KR-20), fue de 0,80 lo que denota muy alta consistencia interna del instrumento. Como resultado de estudio se tiene que el personal exhibe principalmente un estilo del liderazgo autoritario, interfiriendo este notablemente con el clima laboral, los cuales fueron analizados haciendo uso de la estadística descriptiva y organizada en cuadro y gráficos.

Llegando a la conclusión el autor que respecto al liderazgo educativo al reconocer que este se define por las habilidades internas que permiten incentivar, entusiasmar y estimular a sus colaboradores con su ejemplo procurando así favorecer la gestión gerencial y escolar por otro lado en correspondencia al clima laboral los directores y docentes se encuentran negados a promover espacios de interacción social entre el personal que hace vida activa en la institución , lo que interfiere potencialmente en los niveles de satisfacción laboral .

El trabajo de investigación antes mencionado se relaciona con esta investigación debido a que los gerentes educativos deben velar por poner en prácticas sus habilidades gerenciales al momento de recibir en sus instituciones personal docente, administrativo, obrero que pueden tener alguna discapacidad humana, todo ello debido a las diferentes complejidades humanas, es por ello que un buen líder debe contar entre sus habilidades el humanismo y la capacidad de lograr en sus espacios un clima laboral agradable para todos los que integran su territorio.

Bases teóricas

Todo trabajo de investigación tiene como objetivo examinar a profundidad las principales teorías y modelos que han figurado nuestra comprensión, por lo que Arias (2012, p.107), afirma que los asientos teóricos involucran el perfeccionamiento profundo de las concepciones y estipulaciones que consienten la posición u orientación acogido, para respaldar o exponer el problema esbozado. Significa entonces, estas nos ayudan a dar una explicación coherente y profunda de algo en específico tal es el caso del liderazgo directivo e integración docente con discapacidad humana en las instituciones educativas.

Liderazgo

Para esta investigación se toma en consideración el liderazgo donde diversos autores e investigadores han propuesto diferentes teorías y modelos con el objetivo de identificar los elementos claves para éste.

Según Cosi (2020, p.11), define al liderazgo como la forma de llevar las acciones de un conjunto de individuos e inmiscuirse en ellos, por encima de las diligencias que estos desenvuelvan, éstos establecen el rumbo con una visión del futuro inspirando a

sus empleados a superar obstáculos. En otras palabras, el liderazgo siempre ha estado presente a lo largo de la historia, ya que no es más que la capacidad y habilidades que tienen determinadas entes para dirigir, guiar, orientar a otro grupo de personas con el propósito de alcanzar determinados objetivos.

Al respecto, Ryan, (2016, p.179) señala que el liderazgo debe estar acorde a los lineamientos que la sociedad exige, ello con el fin de que todas las personas los perciban y los pongan en práctica de acuerdo a los principios de equidad, participación y el compromiso colectivo. Es decir, que el Liderazgo es la base que permite ostentar la cimentación de una corporación equilibrada, democrática en igual de condiciones basada en el respeto siendo clave hacia las personas en situación de discapacidad.

De igual manera Albarram (2014), también, manifiesta que un dirigente en la actualidad debe tomar o coger la delantera a las transformaciones y admitir positivamente a la nueva situación, asimilando esa coyuntura desarrollarse profesionalmente. (p. 9); es decir, que hoy en día un verdadero líder debe adaptarse a la realidad, anticipar los cambios para accionar de manera oportuna ante cualquier situación presentada en las instituciones educativas, pues esto permitirá ser un buen ejemplo motivador e inspirador con el fin de lograr los objetivos propuestos como líder.

En referencia al campo educativo se hace mención al liderazgo directivo que funciona como un gerente empresarial considerando las instituciones educativas como una organización, donde la persona que lideriza, que rige las Instituciones deben contar con una gama de habilidades, destrezas, que conllevan a atender determinadas situaciones que deben resolver con todos los actores que hacen vida activa.

En consecuencia, un director debe ser un líder nato, porque debe tener habilidades, destrezas, capacidades que le permitan enfrentar este tipo de situaciones con sabiduría, ética y profesionalismo. Es importante señalar, que estas personas en situación de discapacidad tienen el derecho a la integración al campo laboral de acuerdo a sus limitaciones. De allí que, existe una gran debilidad en lo relacionado a la integración de estas personas; por lo tanto, hoy en día se debe trabajar en función de la integración, la cual no es más que el progreso continuo, el cual comienza en la familia con la firme intención de insertar al sujeto con situación de discapacidad a la vida; tanto

en la escuela, como en el conglomerado de la sociedad para asumir un trabajo en la misma.

De acuerdo a lo anterior, es allí donde el directivo como gerente de una institución, debe contar con una serie de habilidades, destrezas para afrontar esta tarea de gran relevancia en el funcionamiento de dicha organización, siendo una de las principales características del liderazgo, la tarea esencial de responsabilidad como es la de dirigir a un grupo de profesionales de la docencia; así como a los padres, representantes, estudiantes y otros que forman parte o guardan relación con el hecho educativo, además la de impartir conocimientos, respeto y orden en la institución.

Por tanto, las sociedades escolares requieren de un apropiado liderazgo para reorganizar sus estándares con más libertad corporativa y orientación innovadora de procesos en cada contenido definido. La destreza del maestro demuestra que todavía falta un tremendo camino por andar, pese a los cambios que se tienen en las estrategias educacionales para regenerar la calidad pedagógica. Por ende, a pesar de la sabiduría que tenga el director sobre las sapiencias y habilidades metodológicas, el directivo debe realizar un autoanálisis del estilo de liderazgo que tiene sobre sus docentes, administrativos y obreros, como es el clima laboral, en fin su gestión escolar para contribuir en mejorar la calidad educativa, dirigiendo a su personal con responsabilidad y compromiso.

Estilos de Liderazgo

Los estilos de liderazgo corresponden a las formas de actuar y gobernar a una multitud de determinadas personas por parte de los líderes que se encuentran al frente de una organización e Institución. De acuerdo a Chiavenato (2001), existen estilos de liderazgo según la siguiente descripción:

El líder Autócrata: este estilo es el que impone las decisiones y manda al colectivo. Es aquel que guía el camino a seguir, en cada miembro del grupo, fija la tarea de cada uno y asigna el compañero de trabajo, es dominante. Cabe destacar, que a nivel de la educación, es el director se apodera de todo el compromiso para decidir sobre las distintas tareas en la institución sin darle oportunidad a otro

El líder Participativo: Utiliza la consulta para practicar el liderazgo, no delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos,

pero consulta ideas y opiniones. Este estilo presenta un feliz equilibrio entre sobrecontrolar y no estar ocupado y tender a ser visto en organizaciones en las que debe ser innovador para poder prosperar.

Líder Transformacional: Este estilo articula la perspectiva para inspirar a sus discípulos, es motivador, dirige a su ocurrencia el equipo en la administración, propicia la alegría en el área de trabajo. En consecuencia, moldea r la cultura organizacional y de crear un ambiente favorable para el cambio institucional; es decir, inquiera desarrollar a sus participantes, sus habilidades, estimulaciones moralistas. Es el que estimula a los demás, por ser carismático, ganándose su respeto y confianza, influyendo emocionalmente los inspira a enfocar su esfuerzo en el logro de las metas grupales y organizacionales.

Para Velásquez (2006),“el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización, lo cual aumenta la motivación la moral y el rendimiento de sus seguidores” (p.167).

Sin duda alguna, este estilo de liderazgo en un director educativo iría ligado a situaciones de cambio generando expectativas en su personal estimulándolos intelectualmente adoptando la posición de proactivo, creativo, empático y colaborador lo cual fortalece la confianza como camino seguro hacia el éxito. Un director educativo en este sentido como líder transformacional debe orientar su estilo hacia el desarrollo personal del grupo a su cargo con eficacia y eficiencia, con empatía y emoción personal, de esta manera garantizaría la transformación social que amerita la sociedad desde Las Instituciones Educativas.

Liderazgo Inclusivo: Según Cantalapiedra (2021). Son los que logran alcanzar su obligación sobre la multiplicidad, imparcialidad e inserción infundiendo a los demás procederes hacia las transformaciones significativas. Son líderes que tiene la capacidad de incluir individuos con diferencias a la dinámica de un equipo respetando, aceptando y valorando su particularidad, su veredicto y doctrinas. De esta manera, crean estructuras colaborativas, flexibles, eficientes y competitivas, consiguen que cada personas se sienta

única y al mismo tiempo parte de un equipo al que pertenecen y al que aportan valor para contribuir de forma activa a un propósito o misión común.

Es por ello, que el liderazgo inclusivo es fundamental hoy en día, constituye lo que se quiere describir en este trabajo, pues la inclusión de las personas con deficiencias humanas es necesaria ya que en este País todos tienen derechos en todos los ámbitos de la vida social y es necesario que sean aplicados los estilos de liderazgo que contribuyan a mejorar, alcanzar el éxito, lograr así la integración e inclusión de estas personas tomando en consideración las limitaciones y alcances de estas personas.

Todo ello permite concluir que el liderazgo es de vital importancia para transformar nuestras instituciones educativas, puesto que el personal directivo debe asumir un estilo de liderazgo o asumir algunas características de cada estilo, gerencial en su cargo de manera que se ponga de manifiesto las capacidades y habilidades para conducir y guiar los procesos dentro de las escuelas.

Habilidades de un Líder

Whetten y Cameroon (2016) aseveran que “las habilidades directivas forman el vínculo mediante el cual las estrategias y la práctica de la administración, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para tener resultados eficaces en las organizaciones. Son los medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategias y herramientas a la práctica” (p. 3).

Características de un guía en la educación:

- ✓ Comunicación segura: comprensiblemente tienes que comunicarte con seguridad, transfiriendo tus opiniones con claridad, modestia directamente.
- ✓ Creer que arriesgar por la variedad e inserción desarrolla la competencia en el colectivo.
- ✓ Comprometido con su diversidad, equidad e inclusión como parte de su propósito profesional.
- ✓ Componen y aprecian la incompatibilidad y particularidad del individuo y así organizar grupos profesionales.
- ✓ Suscita un ambiente de obediencia hacia la participación y colaboración.

Esto significa que líder debe contar con ciertas habilidades que le permitirán desarrollar estrategias asertivas en la práctica administrativas, organizativas. Para ser

un buen líder es necesario que los directivos deban tener ciertas habilidades, destrezas, características que garanticen que serán buenos gerentes y que logran ser exitosos frente a una institución educativa donde enfrentaran diversas situaciones que deberán dar respuesta y resolver conflictos así como también, debe tener cualidades de forma natural, ya que en la actualidad un ser de diferentes rangos puede disponerse a ser un excelente dirigente.

Integración

El reconocimiento de la igualdad de derecho de las personas implica una concepción del mundo determinada por los seres humanos, los valores que promueve la sociedad y hasta las organizaciones y normativas legales que se emplean en una comunidad por ser considerados necesarios para una buena organización y convivencia entre las personas humanas, es decir donde no existan las exclusiones. La Real Academia Española (2014), define integración como “Acción y efecto de integrar o integrarse”, y el verbo integrar corresponde, entre otros, a: “dicho de diversas personas o cosas: constituir un todo”; “hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”.

El termino Integración es definido en el Diccionario Enciclopédico de Sociología de Karl (2005), como “los procesos de incorporación y asimilación, en la conciencia y en la práctica, de las estructuras de valor y las pautas de conducta, llevadas a cabo: a) por personas individuales en relación con determinados grupos u organizaciones, o sectores de la sociedad relevantes para ellas; b) entre distintos grupos, clases o etnias de una sociedad; c) entre distintas sociedades, en beneficio de la constitución de estructuras y ordenes sociales culturales comunes, nuevos”.

Por todo lo expuesto anteriormente, permite comprender que el termino integración, es correspondiente al hecho de que les sea permitido a las personas sean consideradas normales y más aún aquellas que puedan tener alguna limitación sea física e intelectual, es decir con alguna discapacidad en un grupo, en una organización, en una institución en fin en una sociedad que hoy en día es más exigente. Pero también que este tipo de personas asimilen su propia integración en diversos sectores que serán como un reto para ellos considerando sus propias capacidades y limitaciones para así poder consolidar un grupo, un equipo, es decir un todo donde la convivencia sea agradable y productiva.

Integración social

La integración social es un proceso mediante el cual las personas se incorporan de manera plena y participativa en la sociedad en la que viven, independientemente de su origen étnico, cultural, económico, género, orientación sexual, discapacidad u otras características personales. Esto implica que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades para acceder a los recursos, servicios y derechos disponibles en la sociedad, sin sufrir discriminación ni estigmatización, está intrínsecamente relacionada con el respeto de los derechos humanos, de los cuales garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y sean tratadas con dignidad es un principio fundamental. (Giné, 2001).

Por otra parte, Romero y Lauretti, definen: “La integración es un proceso continuo y progresivo cuya finalidad es incorporar al individuo con necesidades especiales a la comunidad, y constituye uno de los fenómenos de mayor trascendencia en la educación.

En el contexto actual, la integración social es de suma relevancia y necesidad por varias razones, ya que al consolidarse sirve de apoyo a otros aspectos como por ejemplo el respeto a la diversidad cultural, así como a promover la convivencia armoniosa entre personas de diferentes orígenes culturales, fomentando la comprensión e inclusión, es decir que ningún miembro de la sociedad se vea excluido. En tal sentido la integración se puede definir entonces, como un proceso de aceptación, asimilación de las diversidades existentes en una sociedad, llegando a comprender que todos formamos parte de un todo y como un todo es necesario vivir, convivir y avanzar.

Integración Educativa

Fonseca, Requeiro y Valdez (2020) La integración escolar es “un proceso que pretende unificar la educación ordinaria y especial, con el fin de ofrecer un conjunto de servicios educativos a todos los niños según sus necesidades de aprendizaje” (p. 3). Para (EDF, 2009): “la integración es una cuestión de ubicación de los estudiantes con discapacidad en las escuelas, en donde tienen que adaptarse a la enseñanza y aprendizaje existente y a la organización de la escuela”.

La integración educativa es un enfoque valioso para la educación inclusiva, si bien es cierto que presenta desafíos para todos los que hacen vida en una institución

educativa los beneficios también son significativos. Tomando en consideración lo expuesto, es cierto que la integración educativa es importante por cuando brinda un sin fin de oportunidades para los estudiantes que presentan alguna situación de discapacidad.

De esta misma manera se considera necesario integrar en el sistema educativo a personal que tenga algún tipo de discapacidad entendiéndose que todos y todas tenemos los mismo derechos, claro está que debe existir un mecanismo para evaluar este tipo de inclusión más que todo en el área de educación por la relevancia que tiene el sistema educativo ante la sociedad mundial.

Discapacidad

En este contexto, hablar de discapacidad, se puede decir que ha evolucionado a través de la historia así mismo, es diferente de acuerdo con el tipo de discapacidad y posiblemente de acuerdo con la posición y aceptación (estigmatización) de la sociedad respecto a cada una de ellas. Alrededor de esta situación se ha procurado dar una definición de discapacidad que permita comunicarnos de una manera uniforme.

Para ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS 2001), entidad rectora en salud en el mundo, elabora la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y hoy su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la salud (CIF), que distingue entre deficiencia, discapacidad, definidas por esta organización de la siguiente manera, en la Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas.

La deficiencia (impairment) se refiere a “Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias son trastornos en cualquier órgano, e incluyen defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental, o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones”. Ejemplos de estas deficiencias son la sordera, la ceguera o la parálisis; en el ámbito mental, el retraso mental y la esquizofrenia crónica, entre otras.

Discapacidad (disability) se define como la restricción o falta debido a una deficiencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia. Las

discapacidades son trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona. Algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, oír o hablar normalmente; para moverse o subir las escaleras; para bañarse, comer o ir al servicio.

Como se describe anteriormente la denominación a las personas que presentan alguna limitante física en su vida ha evolucionado y a menudo sufre cambio de forma pues en el fondo la concepción sigue siendo la misma, la conceptualización de discapacidad es concebida como una limitación, una condiciones que presentan las personas que nos les permite desenvolverse de manera normal o en algunos de los casos es tan marcada que no se pueden desenvolver y son asilados, discriminados por sus condiciones.

Tipos de Discapacidad

De forma general las discapacidades se clasifican en cinco grupos, basados en la clasificación CIF:

Discapacidad física: Engloba las discapacidades motoras que dificultan el movimiento y la motricidad, restringiendo la actividad y participación en las actividades cotidianas y orgánicas como la pérdida de funcionalidad de uno varios sistemas corporales

Discapacidad motora o funcional: Se refiere a alteraciones que afectan al funcionamiento del sistema neuromuscular y esquelético que dificultan o limitan el movimiento.

Discapacidad sensorial: es la que se relaciona con las estructuras sensoriales, pueden ser auditivas, visuales o afectar otros sentidos.

Discapacidad mental: es la referida a las alteraciones en la conducta adaptativa, con afección de las facultades mentales y las estructuras neurológicas..

Pluridiscapacidad: es aquella condición que combina varios tipos de discapacidad, frecuentemente presentando déficit en el desarrollo psicomotriz o sensorial, así como otros problemas de salud.

Inclusión

La UNESCO (2019), define a la Inclusión como el proceso transformador donde

se confirma la plena participación y acceso a las diferentes oportunidades del proceso de aprendizaje de calidad para todas las personas, respetando y valorando la diversidad, eliminando todas las barreras y formas de discriminación a través de la educación. Es de hacer resaltar, que dicho término de inclusión envuelve a las instituciones escolares con el firme propósito que sean un lugar donde todos tengan los mismos derechos y deberes de acuerdo a su capacidad.

Para la OMS (2001), es una forma de promover y mantener la salud y el bienestar de todas las personas sin discriminación, lo cual se logra a través de la igualdad de oportunidades, el acceso a los servicios. El término inclusión lo resalta Cedeño Ángel (citado en Acosta, 2013) como una actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad. De acuerdo a lo expuesto, la inclusión es la oportunidad que se les brinda a las personas de participar en la sociedad en diversos ámbitos en igualdad de condiciones, respetando los ideales, opiniones, necesidades y discapacidades.

Por consiguiente, las definiciones anteriores revalidan el acatamiento y la apreciación de la pluralidad como ente fundamental para excluir todos los obstáculos que imposibilitan desarrollo potencial e integral de los individuos y por ende ser una persona ágil para hacer vivir en comunidad. Por ello, la educación el ente rector para logra todas las expectativas en cuanto a la inclusión como tal, en especial a esos seres que tienen una condición de discapacidad.

Inclusión laboral de personas con Discapacidad

La inclusión de personas con discapacidad humana constituye un punto álgido en estos momentos de la historia, por cuanto se han formulado documentos legales que regulan este tratado, donde se resalta el derecho a la inserción al trabajo de las personas incapacidades humanas. A la vez que es importante exponer que son seres humanos en igual de condiciones que están llamados a integrarse a la sociedad sin ningún tipo de discriminación y cumplir su función social en el ámbito donde se desenvuelven.

Al respecto, Bermejo y Naranjo (2022). Exponen que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad PCD), permiten que el ser humano se desarrolle de forma integral y contribuye positivamente a reafirmar su autoestima, tanto en lo físico,

como psicológico para su avance en el ámbito de su realización profesional, por consiguiente, esa la inclusión de PCD es importante empezar por la formación académica, ya que deben estar preparadas tal fin en el campo laboral.

Es por ello, que Bermejo y Naranjo (2022), mencionan que una inclusión laboral, garantiza que la persona con discapacidad tenga derechos como toda persona, además sirve para repensar en como traducirla en políticas públicas y por último esta acción de brindar protección a este sector hace que se asegure el acceso a la universalización de sus derechos que actuara para este grupo sino para toda la sociedad en su conjunto.

Lo planteado por estos autores coincide que la inclusión laboral no es más que la garantía a las personas con discapacidad del cumplimiento de los fundamentos legales universalizando sus derechos y respetando su dignidad antes la discapacidad que pueda presentar, por lo que impulsar su inclusión es hacer valer sus derechos y garantías como cualquier ser que se integra a la sociedad, sin conjeturas, límites o cualquier impedimento que oponga la sociedad.

Contexto Nomotético

Según Villafranca (2002), los fundamentos nomotéticos, no son más que los argumentos legales, le dan el soporte al desarrollo del trabajo en estudio, explica entonces, son estatutos, ordenanzas y códigos necesarios en algunos trabajos, siempre y cuando lo requiera. Es por ello, que se presentan a continuación:

Como primera basamento legal, se hará mención a la ley a nivel internacional como lo es la ***Declaración Universal de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas*** (DUDH 1948), donde se reconocen los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) de la ONU, además se especifica que toda persona tiene capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás y que las naciones deben brindar todo el apoyo para su ejercicio, sin justificar la privación de libertad por discapacidad, por ende se exhorta al respeto a la dignidad humana de las personas con discapacidad.

Cabe destacar, que se puede definir, como la ganancia en equivalencia de oportunidades, se refiere como el trascurso en el cual todos los elementos y enseres del

sistema de las corporaciones y comunidades están a disposición de todas las personas sin ninguna discriminación en particular con las que poseen algún impedimento.

Por lo tanto, los individuos que por alguna razón, tiene un impedimento, podrán organizarse como cualquier miembro de la sociedad actual, sin ningún perjuicio; además, de hacer planificaciones, eventos, u otra índole, asumiendo sus responsabilidades antes los diferentes organismos. De igual manera, podrán asistir a labores sin ningún obstáculo, y en tal caso que lo hubiese tiene el derecho a defenderlos a modo en igualdad de condiciones en el sistema imperante en la actualidad.

De esta manera la Declaración de los Derechos Humanos, a nivel internacional describe las condiciones necesarias en materia de derechos para las personas con discapacidades humanas dejando claro que aunque presentan ciertas condiciones sus necesidades son iguales a las demás personas que se consideran normal; es por ello, que en los últimos años se ha realzado la dignidad de este tipo de personas, creando las políticas y estrategias para darles la atención en los diferentes aspectos de la vida como lo es salud, alimentación, seguridad , educación y trabajo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en el artículo 81, expresa que todas personas con condiciones especiales tienen el derecho de participar activamente en la sociedad cumpliendo cualquier rol que desarrollen, sin ningún tipo de discriminación, además, el Estado tiene el deber de protegerlas y brindarle todos los recursos necesarios para un buen vivir de acuerdo a las normas establecidas en la carta magna.

En correlación con lo señalado en el 103, donde se manifiesta que tienen derecho a disfrutar en familia y sociedad, gozando de la libertad plena para realizar cualquier actividad lícita y por ende estudiar en cualquier ente público o privado, donde el gobierno nacional tiene la responsabilidad de hacer cumplir este mandato, a través de sus diferentes organismos para que disfruten de su derechos plenos establecidos en las leyes venezolanas y de acuerdo a los principios universales propuesto mundialmente.

Se evidencia claridad en estos artículos en cuanto al derecho que tienen los individuo con incapacidad, en cuanto al actuación total de sus capacidades a excepción de todo tipo de aislamiento, garantizándoles la participación en diversos espacios y ámbitos de acuerdo a sus condiciones, así como también al acceso a la instrucción

completa y de excelencia como un deber y un derecho indeclinable y por supuesto a la inclusión en las instituciones educativas considerando sus limitaciones estableciendo políticas para lograr la integración.

De igual manera la **Ley Orgánica de Educación (2009)**, en artículo 15, se instituye a la educación a fomentar los valores, habilidades y destrezas en las personas con discapacidad para aumentar su potencial creativo, cultivando el amor, la justicia para enfrentar la sociedad en un mundo de derecho donde se respete la diversidad y se involucren al proceso de participación ciudadana para convivir en forma justa de acuerdo a las leyes y las normas establecidas en humanidad.

Asimismo la **Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad cuya promulgación (2024)**. La referida normativa legal tiene por objeto proteger, defender y asegurar a todas las personas con discapacidad el disfrute y ejercicio efectivo de sus derechos laborales en igualdad de oportunidades y condiciones con las demás personas, garantizando su desarrollo integral e integración al proceso social de trabajo, de acuerdo a sus capacidades y habilidades, fomentando su autonomía e inclusión. (Artículo 1 de la Ley).

La misma contempla el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminaciones de ninguna naturaleza para todas las personas con discapacidad; de igual forma la protección a la familia, la capacitación y la organización de trabajadores en cualquier entidad de la administración pública (nacional, estatal, municipal), como de entidades de trabajo de iniciativa privada.

Es importante resaltar, que esta ley en su artículo 4, referente a la inserción a las labores de los individuos con inhabilidad, en el mismo, se instituye que todos tienen derecho a laborar en igualdad de condición, disfrutando de las contrataciones que estipulen la ley, y si por alguna circunstancia se siente amenazado en cuanto a sus derechos, tienen la potestad de rechazar algún trabajo que ponga en peligro su salud, o su vida por el tipo de incapacidad que aun este vigente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

En una investigación el marco metodológico es la estructura que define las estrategias, sistemas y técnicas que se utilizaran en la indagación para proceder a su respectivo estudio de manera sistemática y rigurosa, según, Arias (2012, p.19), son los pasos a seguir a través de procedimientos y técnicas, que se utilizan para enunciar y solventar dificultades. Por su parte Tamayo y Tamayo (2012), dice es la guía del cómo se lleva a cabo la investigación, donde se utilizan todas las herramientas y tácticas del conocimiento de las ciencias conocidas, y a partir de allí se procede a sus respectivas correcciones que amerite el trabajo.

Paradigma y Enfoque de la Investigación

Esta investigación se fundamenta en el paradigma positivista el cual de acuerdo a León (2012, p.7), el enfoque de la filosofía epistémica es de prototipo objetivista, en la misma no se consienten como permitidos en el plano de experimentación otros sapiencias, sino los que provienen de la práctica, contradiciendo toda generalidad a prisa y todo concepción universal e incondicional. El hecho es la única realidad científica por lo que, a través de la experiencia y la observación se rechaza cualquier idea o concepto que no pueda ser verificado empíricamente alcanzando una representación neutral y libre de sesgos de la realidad.

De acuerdo a su naturaleza según, Sarasola (2024), señala en su artículo que el arquetipo empírico es igualmente nombrado prototipo científico y en ocasiones racional, es un paradigma de investigación que establece cuales deben ser los principios de la investigación científica, partiendo de la base que todo conocimiento debe proceder de la práctica de los sentidos, de lo observable y experimentable, de lo absolutamente objetivo. Es decir, que en la investigación científica se enfoca en la idea de que el conocimiento solo es válido si puede ser verificado a través de la observación y la experimentación. Esto implica que se busca eliminar cualquier tipo de subjetividad o interpretación personal en el proceso de investigación centrándose únicamente en hechos concretos y medibles.

Enfoque de la Investigación

Asimismo, la investigación que se presenta tiene su naturaleza definida hacia el enfoque cuantitativo para, Hernández y Sampieri (2018, p.182), indican es una guía que describe el método científico, utiliza la observación de los diferentes fenómenos y luego realiza un análisis estadístico para determinar los resultados basado en la lógica y el experimento, Asimismo, Acosta (2023, p.84), señala que es el enfoque más utilizado en las ciencias sociales, naturales y matemáticas; para dar respuestas a las preguntas de investigación y probar hipótesis, por tanto, se fundamenta en el análisis y la medición de datos numéricos y para obtener la información recurre a cuestionarios, encuestas, experimentos controlados y el análisis de datos a través de la estadística descriptiva.

De manera tal, que la investigación está sustentada en la recolección de datos en un tiempo y realidad única, caracterizada por presentar indicios y evidencias de una problemática ya cierta, la cual fue confirmada y explicada a la luz de la ciencia y la teoría para posteriormente ser analizada e interpretada utilizando la estadística descriptiva.

Tipo de investigación

Esta estuvo orientada hacia el estudio de campo tipo descriptivo debido a que al centrarse en la integración del personal docente en situación de discapacidad, el liderazgo directivo influye en la creación de un entorno inclusivo y favorable para que esta población pueda desarrollar su labor de manera efectiva. En este sentido el estudio la investigación documental. Según, Arias (2006, p.72), es el un proceso que busca, interpreta y analiza los datos secundarios; es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Diseño de la Indagación

Del mismo modo el estudio descriptivo según Arias (2006, p.24), expresa que estos involucran las características de una situación den diferentes eventos en un lugar y tiempo determinado, en donde se estudia organización y actuación. Tal como se desarrolló este trabajo de investigación, haciendo una caracterización descriptiva del acontecimiento en la tesis a raíz de la información obtenida en la cogida de los testimonios.

Entonces que, la investigación está sustentada en la recolección de datos en un tiempo y realidad única, caracterizada por presentar indicios y evidencias de una problemática ya cierta, la cual fue confirmada y explicada a la luz de la ciencia y la teoría para posteriormente ser analizada e interpretada utilizando la estadística descriptiva.

Variable: Según Arias (2020), “la variable es aquella frase o palabra que se encuentra en el título o el tema de investigación, también se encuentra en el objetivo general, problema general y la hipótesis general” (p.33). En la investigación, se trabajó, tomando en cuenta la perspectiva cuantitativa, se tomará valores de medida, a través de la operacionalización de la variable, la cual está conformada por su concepto y aspectos que se desglosan a continuación:

Variable en estudio: Para la presente indagación, la variable objeto de estudio se define como el Liderazgo Directivo para la Integración docente en situación de discapacidad.

Definición conceptual. Es el ambiente inclusivo donde se valore la diversidad, se promueva la igualdad de oportunidades; así como también, el apoyo por parte del líder a la población de forma empática e igualitaria. Estos estarán calculados por las veintitrés (23) preguntas del cuestionario que se aplicará a los directivos en las Instituciones Educativas del Eje Territorial Huaca.

Definición operacional. Son las dimensiones e indicadores que emergen de la variable en estudio, presentada en la tabla 1 de operacionalización de la variable.

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable en estudio

Objetivos Específicos	Variable en estudio	Dimensión	Indicador	Ítems
1.- Diagnosticar la forma de liderazgo del director predominante en las escuelas del Eje Territorial Huaca.		Escenario actual	- Estilos de liderazgo	1
				2
			-Prácticas de gestión	3
				4
				5
			-Habilidades de un líder	6
				7
				8
2.- Determinar la relación entre el liderazgo del director y la integración profesional de los profesores y obreros en situación de discapacidad de las Instituciones educativas del Eje Territorial Huaca.	Liderazgo Directivo para la Integración docente en situación de discapacidad.	Liderazgo Directivo	-Estrategias para la inclusión	
			- Incorporación y asimilación de personas en situación de discapacidad.	9
				10
				11
				12
			-Igualdad de oportunidades	13
				14
				15
	16			
			-Servicios Educativos	

3.- Ejecutar un análisis del liderazgo del director para la integración profesional y obreros en situación de discapacidad de las escuelas del Eje Territorial Huaca Municipio Crespo Parroquia José María Blanco.		-Condiciones Humanas	17
		-Habilidades y Destrezas	18
	Integración laboral		19
		-Oportunidad a los docentes en situación de discapacidad en las instituciones educativas.	20
		-Derecho a la Inclusión Laboral	21
			22
			23

Fuente: Coronado (2025)

Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio, como lo define Arias (2012, p.81), está conformado por el grupo de elementos que poseen cualidades parecidas. Además, una parte de la población es el subconjunto determinado que se saca del conjunto total con el fin de realizar una investigación y hacer inferencias sobre dicha población. En este caso son las que poseen características similares para permitir la divulgación de los resultados.

En concordancia con Hernández et al. (2014, p.174), los sujetos de estudio, son los que contienen el conjunto completo de elementos y que cumplen con ciertas detalles muy similares. Es relevante mencionar, que para el trabajo investigativo, éstos quedaron conformados por diez (20) profesores, seis (6) obreros y colaboradoras del comedor escolar (4), en el eje territorial que está conformado por 12 instituciones educativas ubicadas en la parroquia José María Blanco del Municipio Crespo.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo con Arias (2012, p.25), son los procesos y diligencias que admiten al estudioso conseguir la averiguación necesaria para su estudio, mientras que los instrumentos son los medios materiales utilizados para recoger y almacenar esa información. Las técnicas señalan el cómo se va a obtener la información, como la examen, la indagación o el diálogo y son de carácter práctico y operativo.

Para el trabajo de investigativo, el procedimiento para recabar la información, se utilizó como técnica la encuesta, para el mismo se realizó un cuestionario y el instrumento fue diseñado de acuerdo a los objetivos de la investigación, formada por preguntas

recurriendo a una escala tipo Likert con valores de 1 al 4, simbolizadas por letras, como por ejemplo la alternativa siempre con el valor de cuatro (4), casi siempre tres (3), a veces dos (2) y Nunca uno (1).

Validación de la Instrumento

La validez, según Hernández et al. (2014, p.332), la describe como el valor en que un instrumento realmente calcula la variable que pretende medir la realidad existente en el estudio. Por ello, la eficacia de contenido del instrumento, fue examinado por el juicio de peritos: un metodólogo y dos expertos en el área de estudio, el cual se le suministró una carpeta contentiva de la comunicación escrita al validador solicitando la colaboración para dicho proceso, también se incluyó el resumen del trabajo, los objetivos del estudio, el cuadro de Operacionalización de la variable en estudio y la matriz de validación. De acuerdo a los lineamientos por parte de los especialistas, se procedió a las respectivas correcciones y sugerencias de los expertos con el fin perfeccionar el instrumento y luego proceder a comprobar su confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento

Se procedió según lo estipulado por Hernández et al. (2014, p.248-249), es el grado de validez en que la aplicación repetida del instrumento puede medir los rasgos a considerar y siempre da el mismo resultado, los resultados varían entre uno (1) el cual representa la máxima confiabilidad y el valor acercándose a cero (0) mayor error en la medición. Para dicho proceso se llevó a cabo el cálculo de la confiabilidad del instrumento de estudio, aplicando una prueba piloto a ocho (8) sujetos que no participarán en la investigación como tampoco forman parte de la muestra de estudio, pero presentan las mismas características a la muestra de estudio y se procesó con el paquete estadístico Excel para Windows 10, utilizando la fórmula matemática:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde sus valores son los siguientes:

- α : Coeficiente de confiabilidad del instrumento

- k =número de interrogantes.
- S_i^2 =varianza de las preguntas
- S_t^2 =varianza de valores que en su totalidad son utilizados

Del mismo modo, se utilizó como referencia para la confiabilidad del instrumento el rango de la escala Alfa de Cronbach, propuesta por George y Mallery (2003):

Alfa de Cronbach	
Valor	Rango
0,90 – 1.00	Excelente
0,80 – 0,89	Bueno
0,70 – 0,79	Aceptable
0,60 – 0,69	Cuestionable
0,50 – 0,59	Pobre
0,40 – 0,49	Inaceptable

Nota: Adaptación de George y Mallery (2003)

El coeficiente de Alpha de Cronbach permitió a la investigadora precisar la estabilidad del instrumento, y también eliminar y reagrupar aquellos ítems en donde los expertos consideraron que sirven para lograr con efectividad el propósito del estudio. Obteniendo 0.89 el valor, el cual se considera bueno.

Técnicas de análisis de interpretación de los resultados

Las técnicas los investigadores Hernández et al. (2014, p.180), señalan que el análisis se obtiene a través de datos numéricos, el cual permite identificar modelos, tendencias o relaciones y busca responder a las preguntas de los objetivos formulados; para ello, se vale de la estadística descriptiva y las exhibe en tablas y gráficos.

Análisis del proceso Informativo

Para lograr los objetivos establecidos, se procedió de la forma siguiente:

1. **Búsqueda de la información a través de la revisión de literatura relativa al tema:** las fuentes literarias se analizaron y compararon con el tema de estudio.
2. **Demarcación de los sujetos de estudio:** se seleccionan los sujetos de estudios con el propósito de concretar la investigación.
3. **Elaboración del instrumento para obtener los datos:** se diseña, planifica y producen las preguntas, para obtener la información necesaria de la investigación.

4. **Validación del instrumento:** búsqueda del metodólogo y especialista en el área del tema en estudio para evaluar el instrumento y luego medir lo que se pretende investigar.

5. **confidencialidad del instrumento:** búsqueda de la veracidad y pertinencia de los ítems para poder obtener resultados confiables acorde a la investigación.

6. **Aplicación del instrumento a los sujetos informantes:** aplicación del cuestionario a los sujetos seleccionados para el trabajo.

7. **Organización y clasificación de los resultados:** organización de la información y presentación de los hallazgos en tablas estadísticas.

8. **Conclusiones y recomendaciones:** después de los resultados obtenidos, se emiten las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo.

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Analizar los datos e interpretarlos, tal como lo presentan Pérez, Pérez y Seca (2020, p.282), es una de las labores más importantes durante el proceso de la investigación, ya que proporciona los hallazgos durante el desarrollo del proyecto; es decir, van apareciendo las respuestas a las expectativas que se tienen del mismo. Es aquí donde se pone de manifiesto la estadística descriptiva para darle el fundamento cuantitativo y se debe ser preciso en su análisis.

Por ello, se comienza con la aplicación del instrumento al personal en estudio, luego presentar los resultados en tablas estadísticas y en lo sucesivo en forma de figuras y gráficas para su debida interpretación y análisis de las pruebas encontradas sobre: el escenario actual, el liderazgo del director y la integración de los profesores en situación de discapacidad de las escuelas del Eje Territorial Huaca. Por lo tanto dichas evidencias se exponen a continuación:

Tabla 2.

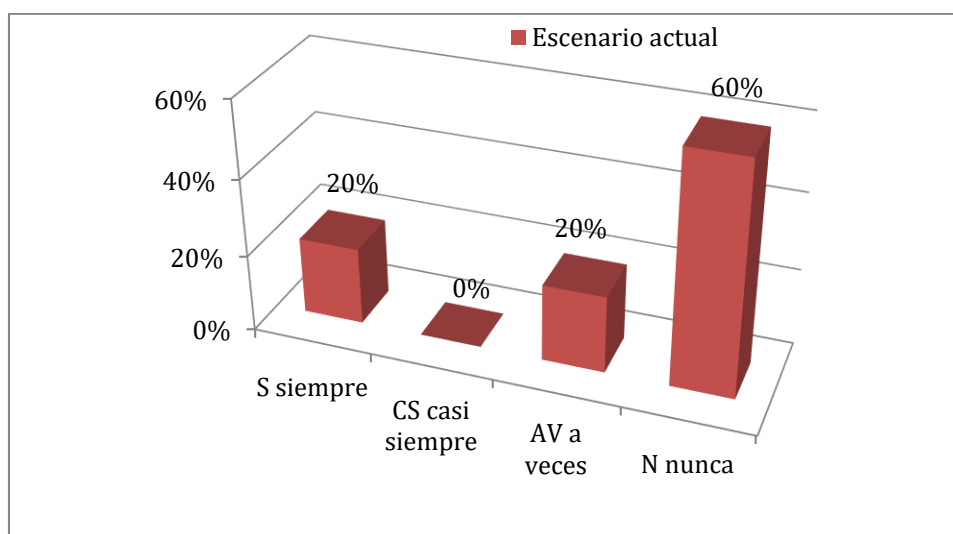
Dimensión: Escenario actual del personal directivo

Enunciado	Alternativas							
	S (4)		CS (3)		AV (2)		N (1)	
Ítems	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
1- Actúa como líder	0	0	0	0	6	30	14	70
2- Actúa como jefe	16	80	4	20	0	0	0	0
3- Toma decisiones que benefician a tu equipo	0	0	0	0	4	20	16	80
4- Se comunicas claramente con tu equipo	0	0	0	0	8	40	12	60
5- Establece una visión clara para el futuro como directivo	0	0	0	0	5	25	15	75
6- Como director utiliza un enfoque participativo en la toma de decisiones.	0	0	0	0	2	10	18	90
7- Es autoritario cuando es necesario	20	10	0	0	0	0	0	0
8- Muestra empatía hacia los miembros de tu equipo	0	0	0	0	5	10	15	75
Promedio	4	20	0	0	4	20	12	60
Categoría	Alta		Media		Baja			
Promedio Categoría	Baja							

Fuente: Coronado (2025)

Figura 1

Distribución de frecuencias



Fuente: Coronado (2025)

El esquema gráfico 1 presenta la dimensión escenario actual de los ítems del número uno (1) al ocho (8), en el mismo se expone el sentir de los profesores respecto al personal Directivo, que en un sesenta (60) % nunca (N), toman decisiones que involucran al personal a su cargo, y no actúan como líderes que buscan el beneficio en común. De igual forma, en un veinte (20) % a veces (AV), los directivos toman en cuenta la opinión de sus colegas; mientras que un veinte (20) % siempre (S), creen que es autoritario hacia los miembros de su equipo.

Ocasión para recalcar, que el escenario actual presenta un promedio bajo en la inclusión del personal con discapacidad en las instituciones del eje Territorial Huaca Municipio Crespo Parroquia José María Blanco, tal como lo señalan como Booth y Ainscow (2015, p. 23), que el deber ser de los gerentes es la inclusión en las diferentes instituciones escolares de las personas con atención especial y así dar respuesta al verdadero apoyo a la diversidad. Como corolario, se concluye que las praxis de los directivos es autoritaria, por consiguiente no se asegura que las acciones del personal Directivo beneficie a todos los que hacen vida en la organización.

Tabla 3.

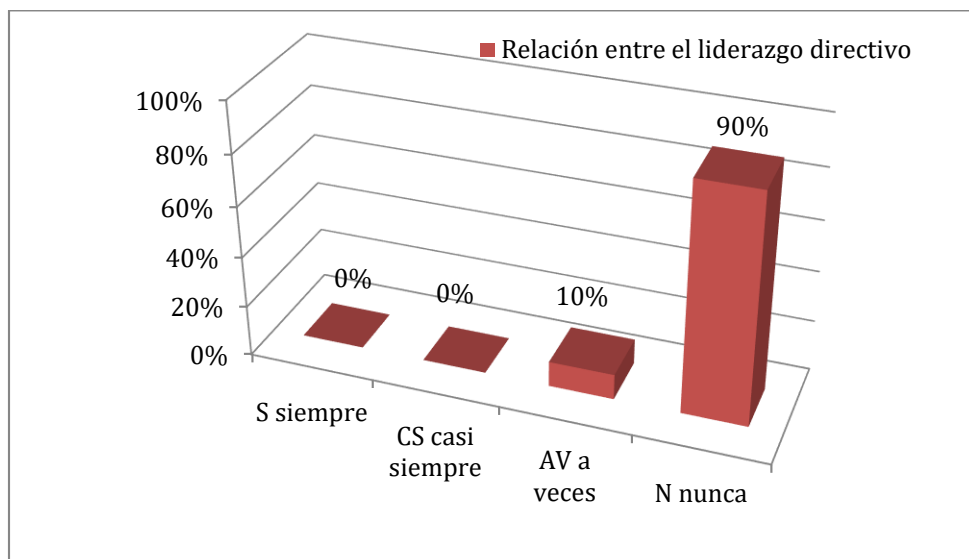
Dimensión: Relación entre el liderazgo directivo

Enunciado	Alternativas							
	S (4)		CS (3)		AV (2)		N (1)	
Ítems	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
En la institución donde usted labora, el Directivo								
9- Resuelve conflictos de manera efectiva	0	0	0	0	2	10	18	90
10- Motiva a tu equipo alcanzar metas	0	0	0	0	2	10	18	90
11- Muestra habilidades de escucha activa	0	0	0	0	4	20	16	80
12- Aplica estrategias para promover la diversidad y la inclusión	0	0	0	0	0	0	20	100
13- Promueve oportunidades de participación y crecimiento para todo su personal	0	0	0	0	1	5	19	95
14- Brinda accesibilidad a todos los servicios educativos sin discriminación a todo el personal de la escuela	0	0	0	0	0	0	20	100
Promedio	0	0	0	0	2	10	18	90
Categoría	Alta		Media				Baja	
Promedio Categoría	Baja							

Fuente: González (2025)

Figura 2

Distribución de frecuencias



Fuente: Coronado (2025)

La representación gráfica 2 sobre la relación del liderazgo directivo, en las preguntas del nueve (9) al catorce (14), los profesores opinaron que en un noventa y (90) % nunca (N), motivan a su personal a realizar sus labores de forma armónica, del mismo modo en un diez (10) % a veces (AV), promueven la participación y crecimiento profesional sin ninguna discriminación; así como también, es nula la accesibilidad a todos los servicios educativos en la institución, por lo tanto no motivan ni resuelven situaciones o conflictos de manera efectiva.

De manera tal, que las opiniones del personal docente, no son altamente alentadoras para sus gerentes, olvidando a los que presentan alguna discapacidad, al respecto Briceño (2019), dice que el objetivo fundamental del director es impulsar a sus trabajadores hacia el mejoramiento de las relaciones humanas; además, recomienda suscitar un liderazgo en conexión con el progreso y amaestramiento de la estructura organizativa, enfoque participativo, cultura de trabajos cooperativos, repartimiento de las atribuciones del dirigente y perfeccionamiento de los maestros para apoyar un escenario donde se pueda comunicar opiniones explícitamente en pro de la calidad educativa. Situación que no se evidencia en el territorio Huaca en su personal Directivo.

Tabla 4.

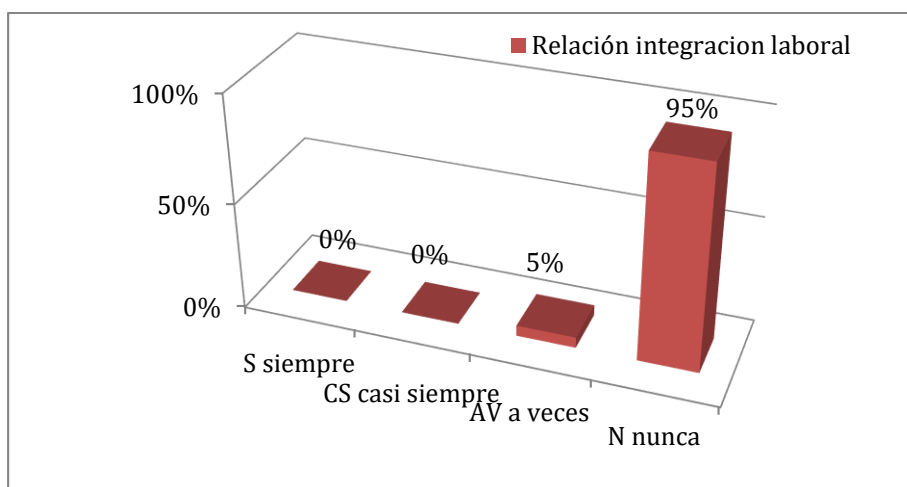
Dimensión: Relación integración Laboral

Enunciado	Alternativas								
	S (4)		CS (3)		AV (2)		N (1)		
En la institución donde usted labora, el Directivo									
Ítems	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
15- Valora la diversidad dentro del equipo	0	0	0	0	0	0	20	100	
16- Reconoce las diferentes situaciones de discapacidad en la institución	0	0	0	0	1	5	19	95	
17- Realiza actividades orientadas a la inclusión del personal docente, obrero, madres colaboradoras y en situación de discapacidad	0	0	0	0	0	0	20	100	
18- Promueve iniciativas para garantizar la inclusión de todo el personal de la institución	0	0	0	0	2	10	18	90	
19- Respeta la opinión de todos los integrantes de la institución en cuanto a la inclusión	0	0	0	0	2	10	18	90	
20- Brinda igualdad de condiciones a las personas en situación de discapacidad en lo laboral	0	0	0	0	0	0	20	100	
21- Propicia la formación sobre como fomentar un ambiente inclusivo en la institución	0	0	0	0	5	25	15	75	
22- Promueve la inclusión laboral de todo el personal en situación de discapacidad	0	0	0	0	0	0	20	100	
23- Evalúa regularmente el progreso en las iniciativas de la inclusión laboral	0	0	0	0	2	10	18	90	
Promedio	0	0	0	0	1	5	19	95	
Categoría	Alta		Media		Baja		Baja		
Promedio Categoría	Baja								

Fuente: Coronado (2025)

Figura 3.

Distribución de frecuencias: Relación integración Laboral



Fuente: Coronado (2025)

La figura 3 representa los veredictos de los profesores en relación a los ítems del quince (15) al veintitrés (23), su promedio de respuestas es muy negativa; ya que en un noventa y cinco (95) % nunca (N), creen que se valora la diversidad dentro del equipo de trabajo, además se evidencia que no reconocen las diferentes situaciones de discapacidad en la institución y tampoco suscitan iniciativas para garantizar la inclusión de todos los docentes. Mientras que un cinco (5) % a veces (AV) impulsan la inclusión laboral de todo el personal en situación de discapacidad, así como tampoco, realizan actividades orientadas a la inclusión del personal docente en situación de discapacidad.

Es de resaltar, que el resultado obtenido no está acorde con lo propuesto por La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025), la cual busca la inclusión de la discapacidad en las instituciones escolares, a través de la educación inclusiva. De tal manera, que el referido organismo, exhorta a realizar cambios integrales con el fin de garantizar el acceso equitativo, eliminar barreras, capacitar docentes, y valorar las contribuciones de todos los estudiantes. Esto implica también, adaptar los entornos escolares y proporcionar tecnologías de apoyo, con énfasis en políticas y leyes armonizadas con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Tabla 5.

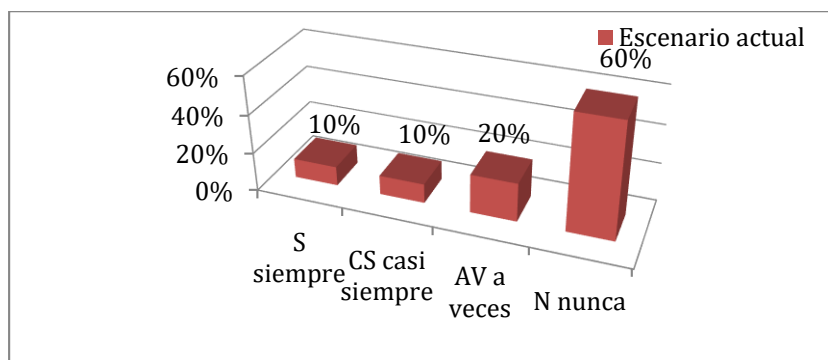
Dimensión: Escenario actual del personal Directivo

Enunciado	Alternativas							
	S (4)		CS (3)		AV (2)		N (1)	
Ítems	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
1- Actúa como líder	0	0	0	0	2	20	8	80
2-Actúa como jefe	0	0	4	40	6	60	0	0
3- Toma decisiones que benefician a tu equipo	0	0	0	0	1	10	9	90
4- Se comunicas claramente con tu equipo	0	0	0	0	1	10	9	90
5- Establece una visión clara para el futuro como directivo	0	0	0	0	0	0	10	100
6- Como director utiliza un enfoque participativo en la toma de decisiones.	0	0	0	0	1	10	9	90
7- Es autoritario cuando es necesario	10	100	0	0	0	0	0	0
8- Muestra empatía hacia los miembros de tu equipo	0	0	0	0	1	10	9	90
Promedio	1	10	1	10	2	20	6	60
Categoría	Alta		Media				Baja	
Promedio Categoría	Baja							

Fuente: Coronado (2025)

Figura 4

Distribución de frecuencias



Fuente: Coronado (2025)

El esquema gráfico 4 presenta la dimensión escenario actual de los ítems del número uno (1) al ocho (8), en el mismo se expone el sentir de los obreros y colaboradoras del comedor, en un sesenta (60) % nunca (N), toman decisiones que involucran al personal a su cargo, no buscan el beneficio en común. De igual forma, en un veinte (20) % a veces (AV) los directivos toman en cuenta la opinión del personal obrero y colaboradoras; mientras que un diez (10) % casi siempre (CS) dicen que no se comunica claramente con su equipo de trabajo. Igualmente, un diez (10) % siempre (S) creen que es autoritario cuando es necesario.

En este contexto, Iriarte (2024), explica que el personal directivo debe generar espacios para el análisis de la realidad institucional respecto a los procesos de inclusión, comunicación institucional, el ambiente escolar y la práctica pedagógica del docente, para adelantar las acciones pertinentes en cuanto a la construcción del proyecto escolar en la institución, donde se debe involucrar a todo el personal para la realización del mismo; igualmente reglamentar el manual de convivencia sobre la realidad educativa; pero que en el eje territorial Huaca, no se evidencia de acuerdo a los resultados presentados.

Tabla 6.

Dimensión: Relación el liderazgo directivo, por parte de los obreros y colaboradoras del comedor.

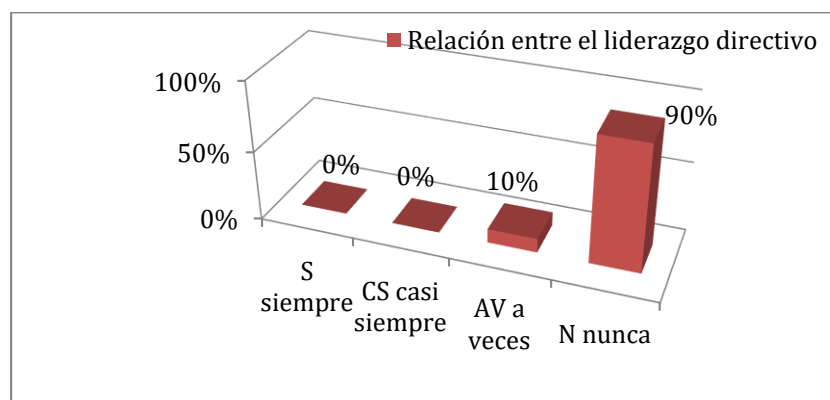
Enunciado	Alternativas							
	S (4)		CS (3)		AV (2)		N (1)	
Ítems	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
9- Resuelve conflictos de manera efectiva	0	0	0	0	1	10	9	90
10- Motiva a tu equipo alcanzar metas	0	0	0	0	1	10	9	90
11- Muestra habilidades de escucha activa	0	0	0	0	1	10	9	90

12- Aplica estrategias para promover la diversidad y la inclusión	0	0	0	0	0	0	10	100
13- Promueve oportunidades de participación y crecimiento para todo su personal	0	0	0	0	1	10	9	90
14-Brinda accesibilidad a todos los servicios educativos sin discriminación a todo el personal de la escuela	0	0	0	0	0	0	10	100
Promedio	0	0	0	0	1	10	9	90
Categoría	Alta		Media		Baja			
Promedio Categoría	Baja							

Fuente: Coronado (2025)

Figura 5

Distribución de frecuencias



Fuente: Coronado (2025)

La gráfica 5 representa la relación del liderazgo directivo, en las preguntas del nueve (9) al catorce (14), los obreros y madres colaboradoras, dicen que en un noventa (90) % nunca (N), el director aplica estrategias para promover la diversidad y la inclusión, de igual manera, brinda accesibilidad a todos los servicios educativos sin discriminación a todo el personal de la escuela. Mientras que un diez (10) % casi siempre (CS), muestra habilidades de escucha activa, ni motiva a la organización alcanzar metas.

En este sentido, Chiavenato, (2020), dice que el directivo es aquel que consiente crear un vínculo entre el líder y la excelencia de los procedimientos llevados a cabo por, el directivo impulsando, motivando al personal, para que los lineamientos y las políticas educativas se cumplan y apoyar a su personal; pero ante esta realidad, dichas características no se deslumbra en el actuar del gerente escolar en eje territorial Huaca en consecuencia se ve empañada la calidad educativa en la parroquia José María Blanco.

Tabla 7.

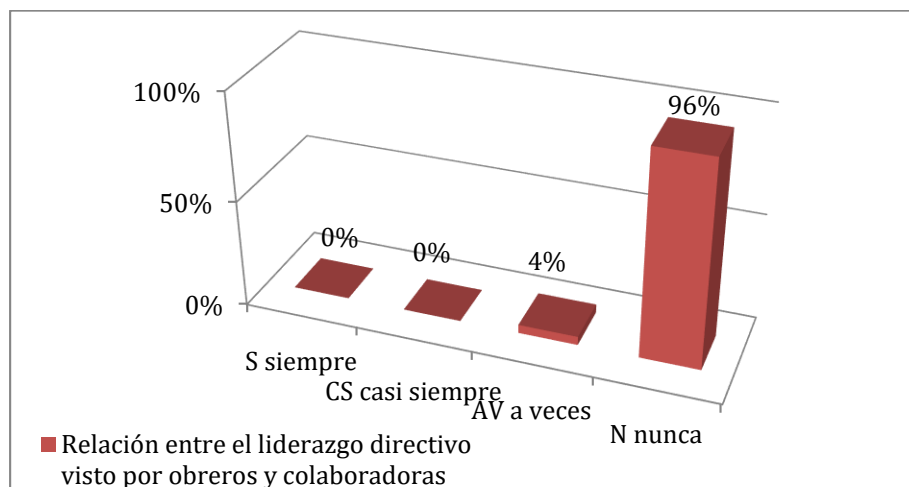
Dimensión: Relación integración Laboral visto por los obreros y colaboradoras

Enunciado	Alternativas							
	S (4)		CS (3)		AV (2)		N (1)	
Ítems	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
15- Valora la diversidad dentro del equipo	0	0	0	0	0	0	10	100
16- Reconoce las diferentes situaciones de discapacidad en la institución	0	0	0	0	1	10	9	90
17- Realiza actividades orientadas a la inclusión del personal docente, obrero, madres colaboradoras y en situación de discapacidad	0	0	0	0	0	0	10	100
18- Promueve iniciativas para garantizar la inclusión de todo el personal de la institución	0	0	0	0	0	0	10	100
19- Respeta la opinión de todos los integrantes de la institución en cuanto a la inclusión	0	0	0	0	1	10	9	90
20- Brinda igualdad de condiciones a las personas en situación de discapacidad en lo laboral	0	0	0	0	0	0	10	100
21-Propicia la formación sobre como fomentar un ambiente inclusivo en la institución	0	0	0	0	1	10	9	100
22-Promueve la inclusión laboral de todo el personal en situación de discapacidad	0	0	0	0	0	0	10	100
23-Evalúa regularmente el progreso en las iniciativas de la inclusión laboral	0	0	0	0	1	10	9	90
Promedio	0	0	0	0	0,4	4	9,6	96
Categoría	Alta		Media		Baja			
Promedio Categoría					Baja			

Fuente: Coronado (2025)

Figura 6.

Distribución de frecuencias



Fuente: Coronado (2025)

La gráfica 6 muestra las opiniones del personal obrero y colaboradoras en el comedor, desde los ítems del quince (15) al veintitrés (23), donde el promedio de

respuestas es altamente negativa; ya que en un noventa y seis (96) % nunca (N), promueve la inclusión laboral del personal en situación de discapacidad, tampoco realizan actividades orientadas a la inclusión del personal docente, obrero, madres colaboradoras y en situación de discapacidad. Además, no promueve iniciativas para garantizar la inclusión de todo el personal de la institución en el entorno laboral. En contraste con un cuatro (4) % a veces (AV) cree que el Directivo propicia la formación sobre como fomentar un ambiente inclusivo en la institución, para reconocer las diferentes situaciones de discapacidad en la institución.

Es notorio resaltar, que las respuestas obtenidas se relacionan con lo expuesto por Gómez (2025), ya que su visión es la inclusión de las personas con discapacidad a la realidad de su entorno y llama la atención al personal directivo a poner en práctica las políticas de inclusión en la organización que dirige. Además los resultados también coinciden con Bermejo y Naranjo (2022), donde afirman que las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, permiten que desarrollen de forma integral, todo su potencial, su autoestima y realización profesional.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES E INDICACIONES PARA MEJORAR

En esta parte, se tiene que después de haber realizado el análisis, los comentarios y discusión de los testimonios conseguidos a través del instrumento aplicado personal Docentes, obreros y madres colaboradoras del eje territorial Huaca de la parroquia José María Blanco municipio Crespo del Estado Lara, y obtenidos los objetivos propuestos en la investigación, se emanan las siguientes conclusiones:

Con respeto al objetivo específico 1, encaminado a conocer la situación actual sobre el liderazgo directivo para la integración de las personas con discapacidad, se evidenció una gran negatividad expresada por los docentes, obreros y madres

colaboradoras hacia los gerentes; ya que no realizan su labor en forma eficaz y eficiente como líder guía para con su personal.

Persiguiendo, en relación al objetivo específico 2, encaminado en determinar la relación entre el liderazgo directivo y su personal, se obtuvo como respuesta por parte de los sujetos de estudios un alto porcentaje de forma negativa, porque los directivos del eje territorial Huaca, no realizan sus actividades con el propósito de ser el líder fundamental para llevar las riendas en sus instituciones, situación que los colocan muy mal parados como gerentes de la organización.

Finalmente, en relación al análisis ejecutado por parte de la investigadora, se constató que el personal directivo del eje territorial Huaca, solo cumple labores que les interesa de modo particular, que no les importa la verdadera esencia de ser líder de una organización; sino, que por el contrario pareciera ser que su función es obstaculizar el desarrollo de las personas que poseen alguna discapacidad. Y por consiguiente, solo logran entorpecer su integración al campo laboral, el cual significa para ellos no superar barreras y desarrollarse profesionalmente en el área educativa u otra en general.

En síntesis, los directivos del eje territorial Huaca, deben enrumbarse como líderes gerenciales a lograr la integración de todo su personal en especial con las personas con alguna discapacidad, fomentar el trabajo en armonía en pro de una educación de calidad, comprometidos con y ser el eje transversal al éxito de toda la organización escolar.

INDICACIONES PARA MEJORAR

En atención a los resultados alcanzados en el transcurso del trabajo, de acuerdo a los objetivos trazados y en correspondencia a las conclusiones obtenidas, se emanan los siguientes aportes con el propósito de lograr en el personal directivo del eje territorial Huaca, un liderazgo que integre a todo su personal incluyendo las personas con discapacidad, se sugiere lo siguiente:

A los sujetos comprometidos con su labor educativa, incluyendo los directores, se les exhorta a cumplir con su función tomando en cuenta las recomendaciones de la OMS (2025), donde se impulse hacer realidad la inserción de todas las personas incapacitadas, en particular las que son afectadas por su gran inseguridad por el tema de exclusión o

por diferentes formas de discriminación; todo ello, con el fin de combatir las diferencias múltiples y promover la igualdad de género.

Al personal directivo del eje territorial Huaca, quienes tienen la autoridad para la implementación de la verdadera inclusión de las personas con discapacidad, ejecutar acciones para realizar cambios en la práctica de su quehacer educativo, así como eliminar las diferencias entre las funciones gerenciales integrando y enriqueciendo un clima organizacional favorable y agradable; para el personal docente, administrativo, , madres colaboradoras y en especial las que tienen alguna discapacidad.

Se les propone al director de organización promulgar talleres de integración laboral incluyendo a los obreros, madres colaboradoras y por supuesto a la personal discapacitado, donde también se incluya a la comunidad educativa, todo ello con el firme propósito de hacer cumplir en forma real lo establecido en las políticas educativas sobre la inserción de los PCD para que puedan hacer frente a la sociedad, sin ningún impedimento y sumirse en un mundo comprometido con la globalización, la tecnología y las comunicacionales.

REFERENCIAS

- Acosta, F. (2013). Inclusión educativa, empeño de la U. Gran Colombia. Crónica del Quindío, 1. Recuperado el 2 de abril de 2021: <https://www.cronicadelquindio.com/noticias/general-1/inclusión-educativa>.
- Acosta, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales: Capítulo 4. Editorial Idicap Pacífico, 60–79. <https://doi.org/10.53595/eip.007.2023.ch.4>
- Albarrán, M. (2014). El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada. Universidad Rafael Belloso Chacín. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* Vol. 16 (2): 315 - 326,. ISSN 1317-0570 Depósito legal pp: 199702ZU31 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid/
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Caracas: Editorial Episteme
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. La Metodología: Colombia, (5ta. Ed.). Editorial Episteme.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (7ª Edición). Caracas: Espíteme.

- Bermejo, Y. y Naranjo, B (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. Vol. 7, No.3.2 pp. 86-103. <https://www.uide.edu.ec/>
- Booth, T. y Ainscow, M. (2015). Guía para la Educación Inclusiva: desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares, 21-52, Madrid, OEI- UHEM
- Cantalapiedra, M. (2021) Diversidad e Inclusión .Fundación Adecco Liderazgo Inclusivo,<https://fundacionadecco.org/azimut/liderazgo-inclusivo/>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Primera edición México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Publisher: Santa Fe. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. (Quinta edición). Editorial: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Constitución de la República Bolivariana De Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453, marzo 3, 2000.
- Cosí, E. (200). El Liderazgo. Instituto Idema. Desarrollo personal. Arequipa, Perú. https://books.institutoidema.org/sites/default/files/2020_12_17_18_05_09_julissanylreve2002gmail.com_LIDERAZGO_-_JULISSA-1.pdf
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Fernández, A. y Vela, L. (2021) Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: una breve revisión. Universidad de Alicante https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/119978/1/Altamirano_Vela.pdf
- Fonseca, S., Requeiro, R. y Valdés A. (2020). *La inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales vista desde el desempeño de los docentes de la Educación Básica Ecuatoriana*. Revista Universidad y Sociedad, 12(5), 438-444. https://www.researchgate.net/publication/354371685/_La_inclusion/
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon. https://www.researchgate.net/publication/234827666_SPSS_for_Windows_Step-by-Step_A_Simple_Guide_and_Reference_140_update_7th_Edition
- Giné, C. (2001). Inclusión y Sistema Educativo. Barcelona España. Recuperado el 22/11/04 en: <http://www3.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001>

- Gómez, S. (2025). Inclusión educativa desde la perspectiva del directivo docente: un enfoque para la equidad en la educación. Tesis de grado de maestría de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto Luis Beltrán Prieto Figueroa.
- Hernández-Sampieri, y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Imbernón, D.(2007). *Didáctica y Organización Escolar*. Universidad de Barcelona. España.
- Iriarte, D. (2024). Constructos teóricos para el fortalecimiento de la práctica pedagógica del docente que atiende a estudiantes con discapacidad. Revista espacio digital de la UPEL. <https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/1577/1498>
- Iriarte, D. (2024). Constructos teóricos para el fortalecimiento de la práctica pedagógica del docente que atiende a estudiantes con discapacidad. Revista espacio digital de la UPEL. <https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/1577/1498>
- Julca, W. Y Melgarejo, R (2022) Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPEP. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6511/tesis%20melgarejo%20bonifacio%20rosa%20angelica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley Orgánica de Educación, G.O. N° 5.662... (Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario del 15 de agosto de 2009).
- Ley Orgánica para la Inclusión, Igualdad, y Desarrollo Integral de las Personas Con Discapacidad (2024).
- Lojan, L. (2022), Liderazgo educativo en el mejoramiento del clima laboral en la escuela de educación básica Ing. Alfonso Coronel Big [Trabajo de grado] Universidad Yacambú, <https://www.scribd.com/document/623768129/TG-LOJAN>
- Molina, K. (2022), Incidencia de la inserción de personas discapacitadas en el medio laboral en la productividad de las empresas del Estado Carabobo [Proyecto de grado]. Universidad José Antonio Páez, <https://riujap.ujap.edu.ve/handle/123456789/532>
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones .Temas de Ciencias y Tecnología, 36(12),25-29.
- Organización Mundial de la Salud (OMS 2001). Clasificación internacional del funcionamiento, las discapacidades y la salud. Ginebra: OMS (cd-rom, multilingüe. Versión 1.0).

- Organización Mundial de la Salud (OMS 2025). *Cumbre Mundial sobre la Discapacidad*. <https://www.who.int/news-room/events/detail/2025/04/02/default-calendar/global-disability-summit-2025>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura (UNESCO 2024). Mejorar la inclusión de la discapacidad en todos los programas de la UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389011_spa
- Organización Panamericana de la Salud. (OPS 2025). Las personas con discapacidad. Informe mundial sobre la equidad en materia de salud para las personas con discapacidad. <https://www.paho.org/es/documentos/informe-mundial-sobre-equidad-materia-salud-para-personas-con-discapacidad>
- Pérez, L., Pérez, R. y Seca, V. (2020). *Metodología de la investigación científica*. 1ª edición, julio de 2020. Editorial Maipue, 2020. Buenos Aires. República Argentina. Archivo Digital: descarga y online ISBN 978-987-8321-57-8
- Quiñones, E. (2023). *La práctica del docente y su incidencia en la calidad educativa Petroglifos. Revista Crítica Transdisciplinar* 6(2):e060201 julio-diciembre 2023 ISSN: 2610-8186 <https://petroglifosrevistacritica.org/ve/>
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23a ed.). <https://www.google.com/search?client=firefox&q=la+real+academica+espa%C3%B1ola+2014>
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española RAE (2023). Diccionario panhispánico de dudas (DPD). <https://www.rae.es/dpd/líder>
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). Extraordinario del 31 de octubre de 2000. Gaceta Oficial N° 5.496.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, C., Pongo, O., Huaman, F. y Orosco, J. (2023). *Liderazgo inclusivo como elemento clave del desarrollo educativo*. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(9), 114-129. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.8>
- Romero, R. y Lauretti, P. (2006) INTEGRACIÓN EDUCATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LATINOAMERICA V.10 Merian Junio. *Revista Educare*(N°33) <https://erevistas.saber.ula.ve./index.php/educare/article/view/11783/21921922898>

- Ryan, J. (2016). *Un liderazgo inclusivo para las escuelas. En Liderazgo Educativo en la escuela*. Nueve miradas (págs. 77-204). Santiago: Centro de desarrollo de Liderazgo Educativo (CEDLE) y Ediciones Universidad Diego Portales
- Sarasola, J. (2024) en ikusmira.org"Paradigma positivista" (en línea) <https://ikusmira.org/p/paradigma-positivista>
- Suárez, M. y Abreu, A. (2023). Praxis gerencial en las instituciones de educación superior venezolanas. *Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones*, 2023,7(14), 369-382
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *Etapas de la investigación descriptiva: A) Descripción del problema. B) Definición y formulación de hipótesis. P. 37*. Buenos Aires .Argentina. URBE.
- Torres, Z., (2014). *Introducción a la ética. 1a edición*. México: Grupo editorial Patria. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381481.pdf>
- UNESCO (2024). *Liderazgo en la educación: Liderar para aprender*. Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2024/5. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391755_spa
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2025). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas, Venezuela: (7ma. Edición) Fondo Editorial de la Upel-Fedupel.
- Velasco, G. (2022). Informe de Educación. Fundaredes. <https://fundaredes.org/informes/2022-informe-de-educacion-obs.pdf>
- Velázquez, L (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España.
- Whetten, D. Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas* .México: Editorial Prentice Hall.
- Vidal, R. y Cormejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual .Convergencia Educativa. Pp 113-127. Recuperado de <http://www.convergenciaeducativa.cl/wp-content/uploads/01-empleo.pdf>
- Villafranca, D. (2002). *Metodología de la Investigación*. . San Antonio de Los Altos - Edo. Miranda -Venezuela: Edit. FUNDACA.

ANEXOS

ANEXO A-1



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”**

Maestría en educación: mención Gerencia Educacional
Línea de Investigación: Comportamiento Organizacional y productividad

INSTRUCCIONES GENERALES.

1. Use lapicero, preferible de tinta negra para responder el instrumento.
2. Las respuestas emitidas solo reflejan su opinión personal.
3. Cada Pregunta tiene cuatro opciones de respuesta, escoja una que se adapte a su opinión.
4. Marque con una X la respuesta que considere adecuada.
5. Si tiene duda consulte al encuestador.
6. Sus respuestas son confidenciales. Por lo tanto, no requiere su firma.
7. El instrumento solo será procesado por la investigadora

Aspecto a Medir en el Instrumento



Escenario actual	- Estilos de liderazgo	1
	-Prácticas de gestión	2
	-Habilidades de un líder	3
	-Estrategias para la inclusión	4
	- Incorporación y asimilación de personas en situación de discapacidad.	5
	-Igualdad de oportunidades	6
	-Servicios Educativos	7
		8
Relación entre el liderazgo directivo	- Incorporación y asimilación de personas en situación de discapacidad.	9
	-Igualdad de oportunidades	10
	-Servicios Educativos	11
	-Condiciones Humanas	12
		13
	14	
La integración laboral	-Habilidades y Destrezas	15
		16
	-Oportunidad a los docentes en situación de discapacidad en las instituciones educativas.	17
		18
		19
		20
	-Derecho a la Inclusión Laboral	21
		22
	23	

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”**

Maestría en educación: mención Gerencia Educacional
Línea de Investigación: Comportamiento Organizacional y productividad

Instrumento

Instrucciones: Marque con una **X** la alternativa que más se adapte a su opinión

N°	Enunciado: En la institución donde usted labora, el Directivo	Escala			
		S (4)	CS (3)	AV (2)	N (1)
1	Actúa como líder				
2	Actúa como jefe				
3	Toma decisiones que benefician a tu equipo				
4	Se comunicas claramente con tu equipo				
5	Establece una visión clara para el futuro como directivo				
6	Como director utiliza un enfoque participativo en la toma de decisiones.				
7	Es autoritario cuando es necesario				
8	Muestra empatía hacia los miembros de tu equipo				
9	Resuelve conflictos de manera efectiva				
10	Motiva a tu equipo alcanzar metas				

11	Muestra habilidades de escucha activa				
12	Aplica estrategias para promover la diversidad y la inclusión				
13	Promueve oportunidades de participación y crecimiento para todo su personal				
14	Brinda accesibilidad a todos los servicios educativos sin discriminación a todo el personal de la escuela				
15	Valora la diversidad dentro del equipo				
16	Reconoce las diferentes situaciones de discapacidad en la institución				
17	Realiza actividades orientadas a la inclusión del personal docente, obrero, madres colaboradoras y en situación de discapacidad				
18	Promueve iniciativas para garantizar la inclusión de todo el personal de la institución				
19	Respeto la opinión de todos los integrantes de la institución en cuanto a la inclusión				
20	Brinda igualdad de condiciones a las personas en situación de discapacidad en lo laboral				
21	Propicia la formación sobre como fomentar un ambiente inclusivo en la institución				
22	Promueve la inclusión laboral de todo el personal en situación de discapacidad				
23	Evalúa regularmente el progreso en las iniciativas de la inclusión laboral				

ANEXO B-1

RESUMEN CURRICULAR

RESUMEN CURRICULAR DE LA INVESTIGADORA



Profesora: Yeisamberlis José Coronado Daza

Unidad Educativa Rural Las "Tinajitas"

Correo Electrónico: yeisamberliscoronadodaza@gmail.com

Yeisamberlis José Coronado Daza, nació en Barquisimeto estado Lara, 11 de Febrero de 1990, Cédula de Identidad V-19.105.352, Estudios de primaria en Unidad Educativa "Ayacucho". Ubicación: Barquisimeto – Estado Lara. Grados: de 1 ero a 6 to. Título Obtenido: Certificado de Educación Primaria. Educación Secundaria y Diversificado: Instituto: Liceo Bolivariano "Rafael Monasterio". Ubicación: Barquisimeto, Estado Lara. Título Obtenido: Bachiller en Ciencia. Estudios Universitarios Educación Superior: Instituto: Instituto Pedagógico Experimental Libertador "Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa" (Profesionalización Núcleo Duaca). Ubicación: Duaca / Barquisimeto, Estado Lara. Título Obtenido: Profesor en Educación Integral. Actualmente Maestría en Gerencia Educativa instituto Pedagógico Experimental Libertador "Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa". Cursos de actualización de La Educación Bolivariana (MPPE), El Currículo Nacional Bolivariano (MPPE), Curso de Computación. Administración. Recursos humanos. Farmacología. Primeros auxilios. Experiencia Laboral, Encuadernadora Larense. Cargo: Atención al Público. Duración: 08 Meses. Experiencia laboral: – Centro de Copiado Isimar. Cargo: Atención al Público. Duración: 2 Años.– Empresa Kodak, C.A. (Churumerú). Cargo: Atención al Público – Vendedora – Cajera. Duración: 1 Año y 7 Meses. – Suplencia Eventuales en la Unidad Educativa Las Playitas. – Suplencia

Eventuales en el Colegio Pastor Cortes Vásquez. – Unidad Educativa Rural Las Tinajitas. Cargo: Docente de Aula. Duración: 4 Años. – Unidad Educativa Rural Las Tinajitas. Cargo: Directivo. Duración: 2 Años. – U.E. Rural Pueblo Nuevo. Cargo: Directivo. Duración: 2 Años. – C.E.J. Pedro José Vásquez. Cargo: Directivo. Duración: 2 Años. – Función de Supervisora Territorial. Duración: 4 Años de Experiencia.



Dra. Beatriz Elena Corvo Mujica
Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Correo Electrónico:
Código ORCID:

CURRICULUM VITAE

Beatriz Elena Corvo Mujica, Cédula de Identidad 7.408.190, Estudios realizados, **Egresado de la Universidad Pedagógica Experimental Instituto Pedagógico de Barquisimeto, año 1999, con el Título de profesor Educación Integral Mención: Matemática, Magister en Educación Mención Gerencia Educacional, UPEL-IPB 2023, Doctor en Cultura Latinomérica y Caribeña UPEL-IPB 2024.** Cursos y Talleres Realizados: **Excelencia Profesional para Secretarías UCLA, Curso de Inglés Instrumental I UPEL-IPB, Sistema de Información y Documentación UPEL-IPB, Gerencia del Desempeño IUETAEB, Diplomado Gerencia de Eventos Especiales Ceremonial y Protocolo UCLA Curso: La Calidad y la Excelencia en la Atención y Servicio Al Cliente UPEL-IPB. Seminario: El archivo de la empresa. Organización y administración. Nuevas tecnologías Asociación Venezolana de Secretarías Seccional**

Lara. Taller de Protocolo, Servicio y Atención al Cliente CORTULARA. Taller de Inteligencia Emocional Aplicada a la Gerencia de Eventos. UCLA. Reconocimiento: Como Ponente en el Ciclo de Conferencias Identidad y diversidad Cultural UPEL-USACE. Reconocimientos: Como Ponente en la Jornada Institucional de Inducción del Componente de Práctica Profesional UPEL-IPB. Organizador en el Ciclo de Conferencias Identidad y diversidad cultural: Nuevos senderos para la investigación académica UPEL-IPB. Botón Conmemorativo del XLV Aniversario del Departamento de Matemática. Tutor Empresarial en el período Abril- junio 2014 Escuela Técnica Comercial Francisco Jiménez Valera. Trabajo y compromiso institucional durante el período Académico Extraordinario. Tutor Empresarial en el período Marzo- junio 2016 Escuela Técnica Comercial Francisco Jiménez Valera. Tutor Empresarial en el período Marzo- junio 2017 Escuela Técnica Comercial Francisco Jiménez Valera. Tutor Empresarial en el período Marzo- junio 2024 Escuela Técnica Comercial Francisco Jiménez Valera. Jurado Evaluador del Trabajo de Grado de Maestría titulado: Competencias Pedagógicas del personal Directivo en Ambientes Virtuales de Aprendizaje. Una profundización teórica. De Jhonatan Moisés Álvarez Loyo . Abril 2024. Cargos Desempeñados: Secretaria UPEL-IPB, Analistas de Información Y Control Estudiantil UPEL-IPB, Planificador de Información y Control Estudiantil UPEL-IPB, Jefe de la Sección de Control de estudios UPEL-IPB. Docente Contratada por la Coordinación de Profesionalización de la UPEL-IPB (2010, 2011, 2012, Docente Contratada en Posgrado: Gestión Gerencial e Innovaciones Educativas (Lapso: I-2023, I-2024, I-2025, III-2025, I-2026). Docente Contratada en Posgrado: Sistema de Información y Documentación Lapso III-2024. Tutora y Jurado: **Upel-Ipb (Actualmente).**