



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



Maestría en educación: mención Gerencia Educacional
Línea de Investigación: Gestión Docente y Calidad del Desempeño Profesional de la
Docencia

**FUNCIONES GERENCIALES DEL DIRECTIVO EN EL TERRITORIO
EDUCATIVO “LOMAS DE RINCÓN HONDO”
DEL MUNICIPIO CRESPO**

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

Autor: Paúl Ramírez
Tutora: Beatriz Corvo

Barquisimeto, marzo de 2026




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



MGE-2026-1073

ACTA

Nosotros, los abajo firmantes reunidos el 07 de abril del año 2026 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: **FUNCIONES GERENCIALES DEL DIRECTIVO EN EL TERRITORIO EDUCATIVO "LOMAS DE RINCÓN HONDO" DEL MUNICIPIO CRESPO**. Presentado por el (la) ciudadano **RAMÍREZ HERNÁNDEZ, PAÚL RICHARD** (a) titular de la cédula de identidad número **V- 17.507.941**, como requisito para optar al Título de Magister en **GERENCIA EDUCACIONAL**. emitimos el siguiente veredicto: **APROBADO**.


ELSY FIGUEROA (J)
C.I. 10.128.641




JUSTO GIL (J)
C.I 15.264.769


BEATRIZ CORVO (T)
C.I. . 7.408.190



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto de trabajo de grado, presentado por el ciudadano: Paúl Ramírez, para optar al grado Magíster en Educación, Mención Gerencia Educativa, cuyo título tentativo es: Funciones gerenciales del directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo, Edo Lara y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutora, durante la etapa de desarrollo de trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Barquisimeto, a los ___ días del mes de marzo de 2025.

Dra. Beatriz Corvo

C.I. V-_____

Tutora

DEDICATORIA

A quienes sueñan con un futuro mejor.

A todos los que con trabajo duro y sacrificio han demostrado que la educación es el camino para transformar nuestras vidas y por ende el de nuestro país.

A mi hogar y casa de estudio; este logro es el resultado de la esperanza, perseverancia y vocación.

¡A todos... muchas gracias!

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, Sin tus fuerzas y sabiduría no tendría ninguna certeza de poder cumplir esta meta.

A mi esposa: por haberme convencido para que estudiara esta bonita carrera, donde cada día me fortalece como educador, una meta lograda.

A mi tutora: Beatriz Corvo y la Dra. Raíza Lucena: por su invaluable guía, rigor académico y constante motivación, sin la cual este proyecto no habría sido posible,

Al Profesor Dany Véliz: por su apoyo constante y su disposición a resolver dudas durante todo el proceso, fueron invaluableles.

A mis colegas de estudios: siempre en unión y apoyo en el camino para seguir adelante hacia el futuro.

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
El Problema.....	3
Objetivo General.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación.....	8
II CIMIENTO TEÓRICO.....	11
Antecedentes de la indagación.....	11
Escenario teórico.....	15
Gerencia educativa.....	15
Competencias Directivas.....	17
Características del directivo.....	18
Líder.....	19
Liderazgo educativo.....	19
Fundamentos nomotéticos.....	20
III CONTEXTO METODOLOGICO.....	21
Naturaleza de la averiguación.....	21
Prototipo de Indagación.....	22
Esquema de la exploración.....	22
Variables en estudio.....	22
Sujetos de estudio.....	23
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
Validez del Instrumento.....	24
Confiabilidad del Instrumento.....	24
Técnicas de análisis de los resultados.....	26
IV EXAMEN Y COMENTARIO DE LAS EVIDENCIAS.....	27
Conclusiones del Hallazgo.....	32
V APORTES CONCLUYENTES Y ENCMIENDAS.....	34
Conclusiones.....	34
Recomendaciones.....	35

	REFERENCIAS.....	36
	ANEXOS.....	41
A-1	Modelo de Instrumento.....	42
B-1	Resumen curricular.....	48

LISTA DE TABLAS

TABLA		PP.
1	Operacionalización de la Variable.....	23
2	Valores del Alfa de Cronbach.....	25
3	Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Determinación de las funciones gerenciales del personal Directivo.....	28
4	Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Características directivas.....	31

LISTA DE FIGURAS

FIGURA		PP.
1	Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Determinación de las funciones gerenciales del personal Directivo.....	28
2	Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Características directivas.....	31



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



Maestría en educación: mención Gerencia Educacional
Línea de Investigación: Gestión Docente y Calidad del Desempeño Profesional de la Docencia

**FUNCIONES GERENCIALES DEL DIRECTIVO EN EL TERRITORIO
EDUCATIVO “LOMAS DE RINCÓN HONDO”
DEL MUNICIPIO CRESPO**

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

Autor: Paul Ramírez

Tutora: Beatriz Corvo

Fecha: marzo, 2026.

RESUMEN

La actual investigación asumió la meta, indagar la función gerencial del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo, estado Lara. Estuvo fundamentada en el arquetipo positivista, donde se midió la variable una sola vez, transeccional descriptiva, recurrió a la técnica estadística. Para recaudar los datos elaboró una lista previamente estructurada por diecinueve (19) preguntas con una sucesión ordinal de: Siempre (**S**), Casi Siempre (**CS**), A Veces (**AV**), Casi Nunca (**CN**), Nunca (**N**). El cual se aplicó a veinte (20) docentes, el mismo fue avalado por las opiniones de especialistas en el tema de estudio; además, se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo el 0,91 el cual indica que fue altamente confiable para su aplicación. Inmediatamente se aplicaron las matemáticas estadísticas a través el programa SPSS para Windows Excel 10. Los resultados obtenidos indicaron la necesidad de preparar al personal directivo con los nuevos enfoques característicos del liderazgo gerencial y se propone talleres de formación profesional para el personal del territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo”.

Descriptor: función gerencial, liderazgo, territorio educativo.



**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
LIBERTADOR EXPERIMENTAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY
BARQUISIMETO PEDAGOGICAL INSTITUTE
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”**



Master's Degree in Education: Specialization in Educational Management
Research Area: Teaching Management and Quality of Professional Teaching
Performance

**PROFILE OF THE DIRECTIVE MANAGER BASED ON TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP IN THE NATIONAL BOLIVARIAN SCHOOL
“FLAVIO PARADAS LUCENA”**

Thesis submitted as a requirement to obtain the degree of
Master in Educational Management

Author: Paul Ramírez
Date: March, 2026

SUMMARY

The current research aimed to investigate the managerial function of the administrative staff in the "Lomas de Rincón Hondo" educational district of the Crespo municipality, Lara state. It was based on the positivist model, measuring the variable only once, using a descriptive cross-sectional approach and employing statistical techniques. To collect the data, a pre-structured list of nineteen (19) questions was developed, arranged in the following ordinal sequence: Always (A), Almost Always (AS), Sometimes (S), Almost Never (AN), Never (N). This list was administered to twenty (20) teachers and was validated by the opinions of specialists in the field of study. Additionally, the Cronbach's alpha was used, yielding a value of 0.91, indicating high reliability. Statistical analysis was then performed using SPSS for Windows Excel 10. The results indicated a need to train management staff in the new approaches characteristic of managerial leadership, and professional development workshops are proposed for the staff of the "Lomas de Rincón Hondo" educational district.

Descriptors: managerial function, leadership, educational territory.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación se ha convertido en el eje rector de todas las demás disciplinas del saber, de tal forma, que es considerada como el eslabón que no debe faltar en el soporte de la formación integral del ser humano y así afrontar las diferentes situaciones que se le presenten. De este modo, se reconoce que la administración escolar emerge del avance natural de la gerencia, por lo cual se fortalece como método general sujeta a las transformaciones propias de la misma sociedad.

De allí pues, que Martínez (2022, p.28), expresa que el liderazgo educativo se relaciona con la forma de buscar el perfeccionamiento de la educación brindada en el establecimiento educativo; esta va a influir en el cómo se practica en la orientación de la escuela y su influencia en todo lo que sucede en la misma, particularmente en el enfoque de su misión fundamental; en otras palabras, busca las maneras del cómo los profesores organizan la enseñanza y la formación a los estudiantes.

Dentro de esta perspectiva, esta investigación, examina diversos aspectos del manejo del liderazgo, incluyendo estrategias para consolidarlo en el ámbito educativo, además, sobresale la trascendencia de la ilustración y la concientización como herramientas clave para abordar eficazmente el problema de la dirección escolar por falta de líderes y se encamina en buscar soluciones reales de manera práctica y sencilla. Así que el trabajo investigativo se compone en lo sucesivo por:

La primera parte, esboza el problema desde diferentes ámbitos, comenzando desde el nivel mundial hasta como se aborda en el plano regional. También, se presentan los objetivos, general y específicos. Su respectiva justificación en lo práctico, metodológico, científico y social. Todo ello, con el firme propósito de detallarlo de forma sencilla para que pueda ser entendido tanto por el público y estudiantes en general.

En lo que concierne al capítulo II, se presentan los argumentos que le dan el soporte riguroso y científico: los trabajos anteriores, los apoyos teóricos, sus fundamentos lógicos y las teorías sobre el liderazgo, como aporte esencial a la gerencia educativa, así como lo estipula la Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Barquisimeto.

Siguiendo el orden, en tercera parte, se muestran la metodología, donde se expone el paradigma en el cual se basa, el prototipo de la investigación, el enfoque, su respectiva población y muestra para el estudio con su concerniente variable. En el mismo texto, se presenta la forma del cómo fueron recogidos los datos, los tipos de instrumentos, para su posterior análisis con sus técnicas.

En lo que respecta, al capítulo IV, en éste se realizó el análisis de los ítems del formulario aplicado, para su concerniente paráfrasis de los resultados, mostrándolos en figuras o gráficas y cuadros estadísticos de frecuencias, cada una justificadas con algún autor o científico investigador de la materia en estudio. Luego en el capítulo V, se exponen los resultados, así como los aportes conclusivos y finalmente se suscriben las referencias bibliográficas y sus anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El entorno mundial de constantes cambios en las diferentes estructuras, políticas, religioso, militar y el nivel educativo no es una excepción. De manera tal, que ante estos procesos es fundamental que el individuo se organice y se adapte a ellos de la mejor forma, desde nuevas perspectivas y formas de ver la realidad circundante, a fin de ser eficaz, efectivo y productivo, para la sociedad las cuales inciden substancialmente en la calidad de vida.

Como se apunta, las instituciones del sistema educativo son las primeras encargadas de llevar toda la maquinaria necesaria vinculada a la misión de la misma, desde los nuevos procesos de reformas en todos los grados del sistema escolar, específicamente, los que tiene que ver con la institución formadora y como epicentro de las transformaciones en las personas y por ende los representantes encargados de que ocurran esos hechos. Por supuesto, que las estructuras educativas desempeñan una labor de gran importancia para el progreso de la nación, en donde la dirección debe apropiarse del desarrollo de la innovación incesantemente, efectuando diferentes planes que abarquen todos los niveles sociales.

En tal sentido, el administrador educacional le corresponde ampliar destrezas que le admita moverse intensamente en las innovaciones decididas para desarrollar al máximo el rendimiento del personal a su cargo que son los entes fundamentales en la estructura organizativa. Desde esta visión del proceso, el directivo tendrá resultados excelentes en la conducción de la institución escolar.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024), diserta sobre la problemática educacional en el ámbito internacional es la escasez de líderes comprometidos a realizar profundos cambios en su actuar, así como el deterioro de las relaciones interpersonales hacia sus trabajadores. Ya que guía la gestión a empoderarse trabajo de su equipo, situación que no se desarrolla con efectividad y es lo que se espera de ellos, que cumplan los objetivos educacionales, mejorar la organización, entre otras funciones.

En atención a la problemática expuesta por el organismo internacional, tiene reciprocidad directa con lo expuesto por Suárez y Abreu (2023, p.14), los cuales exponen que la mayoría de los problemas existentes tienen su fundamento en las malas prácticas de su labor gerencial y por ende hacia el fracaso de la misma; ya que la administración pública en gran parte está regida por la poca o nula organización y por lo tanto es cuestionada por su falta de praxis y excesivamente cargada de diferentes procedimientos administrativos relacionadas con la burocracia del Estado que se encuentran regidas por estatutos, reglamentos y ordenanzas establecidos por el ente gubernamental que no han sido actualizados ante la realidad de la gerencia educativa venezolana.

De acuerdo a lo antes citado, se hacen evidentes las deficiencias a nivel de la gerencia que exhibe el regente actualmente; ya que como lo dicen Suárez y Abreu (2023), es un problema en gran parte de las instituciones educativas de Venezuela, porque gran parte de los docentes directivos, asumen esos cargos sin las competencias ni el perfil necesario para las funciones gerenciales, lo cual agrava más los problemas que afectan la marcha normal de la compañía educacional.

Cabe destacar, que las personas con la obligación de supervisar las operaciones educativas se enfrentan actualmente a la tarea de participar en negociaciones, asegurar acuerdos, resolver conflictos, comunicar eficientemente sus estrategias, colaborar como una unidad cohesiva, evaluar resultados y abordar de manera proactiva problemas potenciales. Para lograr esto, es crucial priorizar la gestión efectiva del conocimiento, asegurando su difusión entre los educadores, permitiendo compartir mejores prácticas y mejorando las experiencias de enseñanza y aprendizaje.

Al respecto, Macías y Aguilera (2012, p.145), exponen la prioridad de formular políticas encaminadas a potenciar las estrategias de recursos humanos, de comunicación, de manera que estimulen la creación a través de actividades, para la formación y desarrollo del desempeño con el propósito de aplicar todo el saber y conocimiento.

De la misma forma, las entidades de educación tienen que confrontar desafíos que promuevan la cooperación y asistencia de sus empleados, con la determinación de lograr las metas propias y comunes. En consecuencia, es un aspecto definitivo para el progreso y el funcionamiento insuperable de las organizaciones escolares, son las excelentes interrelaciones entre los individuos de la comunidad, porque conducen en su mayoría a la intervención y cooperación en las labores que ejecutan.

Para ello, es importante asignar docentes y administradores según sus perfiles y formación académica, de lo contrario la gestión de la sabiduría entre la colectividad puede ser deficiente. Así mismo, Lozada (2011, p.9), dice que el entendimiento y sabiduría es la base genuina para plantear las formas y modos para llevar la directriz en la empresa y para ello se requiere de la formación del desarrollo de las capacidades del ser humano. Por consiguiente, el escenario ideal es que cada individuo contribuya con su conocimiento, disciplina, interés por ser cada día más independiente.

De tal manera, que es de gran trascendencia la formación de un liderazgo gerencial de los docentes directivos, ya que es el comienzo de la preparación para el comienzo de una excelente dirección escolar, la misma debe ser enfilada en dos puntos esenciales como lo es suministrar a sus educadores la disposición para regir el trabajo pedagógico y la formación en gestión escolar, al ser este profesional el principal diligente para la promoción a cargos directivos.

De ahí, que se evidencia una progresiva prevalencia de instituciones educativas sumergidos en patrones tradicionales y estancados que no propician su innovación, y progreso a escala global. Es imprescindible tener en cuenta, que el gerente es el punto clave dentro de la empresa, porque es quien coordina y maneja los recursos para la calidad educativa. De tal manera, que si una administración se adapta a los constantes cambios y al servicio de la entidad, tendrá un efecto en toda la nación.

La instrucción transfigura a acaecimientos transformando la sociedad, buscando progresar toda la trama educativa y de este modo influenciando la administración de los establecimientos o controlando la gestión administrativa. En líneas generales, desde el origen de la formación, hasta la actualidad, el ser humano es el pilar fundamental en las organizaciones educativas debido a que su participación es relevante para el funcionamiento de las mismas, en conjunto con la labor del subdirector y director educativo, quedando expuesta el predominio del gestor sobre la conducta, la disposición de servicio y su participación en el trabajo.

Ocasión, para resaltar que el gestor de la entidad escolar (inicial, básica, media diversificada), obligatoriamente debe estar preparado profesionalmente; ya que la gestión directiva es diferente al de la docencia de aula. Las ocupaciones que cumplen los facultados de la administración de la escuela son específicas, que se considera en la actualidad el cargo de director ya no es una prolongación del docente para convertirse en una función directiva distinta.

En este orden de ideas, se tiene que asiduamente se observan las transformaciones en la preparación académica y profesional de los directivos, donde se acuden a un universo de conocimientos y tecnologías para el proceso de capacitación. Donde se propicia la creatividad, cooperación y sobretodo el estudio de abordar diferentes circunstancias o escenarios de forma precisa, tanto en el desempeño en el área administrativas como en la cultura institucional.

En concordancia a lo anteriormente expuesto, en la gerencia educativa se busca un perfil que optimice el funcionamiento de la escuela de acuerdo a buen desempeño laboral que debe surgir en la organización educativa. Por tal razón, Chávez (2014, p. 78), afirma que el desempeño laboral es la parte fundamental para alcanzar la seguridad y obtener la superación; de tal manera, que es el eje rector para cambiar y optimizar los métodos de administración gerencial. Como se ha determinado, el ejercicio laboral es el conjunto de acciones y comportamientos orientados a cumplir los objetivos de forma eficiente por parte de los trabajadores en la institución educativa, sin obviar las tendencias que repercuten dentro de la misma.

Sin embargo, Ferreira (2004, p.75), esbozó que algunas personas ejercen deberes la administración sin conocer realmente los procesos gerenciales en la

dirección del sistema educativo y por lo tanto no logran alcanzar los objetivos propios del ente pedagógico. Es por ello, que la poca o nula capacitación, se debe a diferentes factores como la ignorancia en las teorías de la estimulación, información y liderazgo. Se emana, de lo escrito anteriormente, que los gerentes han de circunscribir su marcha solo a los aspectos exclusivamente burócratas, desalojando la consideración a la categoría del ser humano como componente único en la estructura educativa.

Cabe destacar, al Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE 2007, p.67), manifiesta que la educación es proporcionada por gerentes capacitados que deben velar porque el estudiante se sienta motivado a recibir clases y a su vez a que se sienta participe en su misma enseñanza. Pues bien, es el directivo quien tiene que velar porque el docente se desempeñe de manera óptima para su debido funcionamiento del mismo, propiciar la intervención de los actores de la corporación educativa; así como, la planificación de proyectos.

En relación a lo antes expuesto, la situación es coincidente y a través de observaciones realizadas, conversaciones con docentes y obreros para constatar la existencia del bajo perfil, de las deficiencias en las competencias gerenciales, de la ausencia del buen desempeño del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo estado Lara, se debe hacer mayor énfasis en el requerimiento de profesionales con habilidades, conocimientos y actitudes.

Es de subrayar, que este hecho en la actualidad se indica bajo el concepto de competencia, el cual permite potenciar, fortalecer y afianzar las capacidades necesarias de un profesional que demanda el contexto educativo en la acción laboral. En consecuencia, el directivo que es seleccionado por conveniencia o por solo cubrir la vacante existente sin tomar en cuenta los procedimientos necesarios para optar a tan importante cargo como lo es dirigir una institución educativa que son el pilar fundamental de toda nación, región o localidad agrava la situación del problema gerencial en el eje territorial “Lomas de Rincón Hondo”.

De igual forma, se evidencia la impuntualidad a la hora de convocar una reunión por parte de un directivo en las instituciones, acciones recreativas con los estudiantes y representantes; además, la poca exigencia de entrega de planificación y de información sobre los proyectos especiales donde mayormente prevalece en la improvisación, la

poca comunicación entre las diferentes autoridades y el personal a su cargo, lo que provoca la disconformidad; es decir, falta de liderazgo.

También, se alcanzó a echar de ver lo decepcionado que se encuentra el personal directivo, no están motivados; ya que no se realiza la valoración de su desempeño con la intención de descubrir las sapiencias y su desenvolvimiento, con el designio que sean tomados en cuenta para obtener beneficios tanto para un aumento salarial o para asumir otro nivel en su cargo. Ya que algunos siguen siendo docentes de aula sin ser acreditados con dichos cargos como es debido y tal es el caso que hasta imparten clases incompletas; esto da mucho que desear en cuanto a la institución, obteniendo como secuela el bajo rendimiento laboral que impacta en el proceso de enseñanza a los estudiantes y la deserción en dichos cargos.

En relación con lo expuesto, surgen las interrogantes del trabajo:

¿Cuáles son las funciones gerenciales del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo?

¿Cuáles son las características del gerente director en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo?

¿Es resaltante determinar las habilidades del director como líder en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar las funciones gerenciales del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo estado Lara.

Objetivos específicos

- Determinar las funciones gerenciales del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo.
- Caracterizar las competencias del personal directivo ubicado en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo.

Justificación

La presente propuesta investigativa tiene como intención la consecución de documentos que son los cimientos para ampliar la comprensión del tema lo cual permite innovar desde una perspectiva reciente y así contribuir al desempeño en el personal directivo optimizando el contorno para la obtención de las competencias gerenciales. Para ello, es necesario conocer la influencia que tiene el perfil de funciones y prácticas en la ocupación laboral de los directores, específicamente del Territorio Educativo “Lomas de Rincón Hondo” del Municipio Crespo Estado Lara.

Desde éste punto de vista, muestra una notabilidad en la administración porque conduce la labor del gerente educativo, directores, subdirectores, docentes enlaces, ya que no se usa la figura del coordinador, encauzado en el logro de metas y optimizar la dirección y el compromiso de la innovación de la escuela con un enfoque donde la toma de decisiones acertada permite superar obstáculos y la mejora del aprendizaje.

En esta dirección, el trabajo de grado se basa en brindar a los rectores, pedagogos, funcionarios y colectividad escolar, conocimientos renovados para ahondar en los estudios instituidos. Cabe decir, que el mismo es beneficioso, porque actualmente el desafío de los directores en la localidad tiene que estar enfocado en la organización estratégica que se efectúan en los establecimientos escolares. Es por ello, que a través de esta investigación se contribuye a establecer las normas institucionales en el territorio y en el municipio para tomar decisiones prudentes y reflexivas.

Cabe destacar, bajo el enfoque práctico el estudio ofrece para que el gerente desarrolle las habilidades técnicas, procedimentales y conceptuales de la capacidad del ser humano, que son prósperamente para la excelencia del trabajo en equipo, lo cual permite regir el personal a su cargo, interaccionar con todos y provocar su colaboración en el trabajo rutinario; es decir, un gerente líder, motivador, innovador dispuesto al cambio efectivo, permitiéndose guiar al grupo hacia una cooperación enfocada al logro de las metas del asociación educativa.

Siendo las cosas así, es importante destacar el carácter teórico e instrumental cuantitativo que promueve esta investigación, la cual estará dirigida a todas aquellas personas que compartan el criterio de la función gerencial e incluso a sus subordinados

ya que, es una tendencia que influye en el desenvolvimiento de los supervisores y directivos del Territorio Educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo del estado Lara, elemento necesario para el aporte del liderazgo que sea óptimo en las instituciones educativas que conforman dicha zona.

De tal forma, que la superación de una empresa escolar siempre penderá de su capital humano y de la experiencia que tenga el director como líder para fortalecer las competitividades de sus recursos humanos; de hecho, se demanda de directivos que incrementan el trabajo en equipo, fomenten la creatividad, la corresponsabilidad y la participación en objetivos comunes, que involucre a todos los compañeros en forma holística todas sus capacidades, su perfeccionamiento personal y su desempeño laboral.

En definitiva, según las líneas de acción de investigación de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Barquisimeto, es oportuno señalar que este estudio se suscribe en: Gestión Docente y Calidad del Desempeño Profesional de la Docencia, ya que es uno de los principios esenciales que favorecen la perfección de la educación, ya que se encuentra inmersa en la idoneidad profesional docente incluida para crear de medios de aprendizajes, modernización constante y solución eficaz adaptada a la realidad educativa.

CAPÍTULO II

CIMIENTO TEÓRICO

En este segmento se presentan el historial de trabajos que por sus características, poseen una analogía con el trabajo de grado, concibiendo crónicas a prácticas que se equiparan con la meta de éste, igualmente los cimientos teóricos y reglamentarios que lo apoyan. Conforme a Tamayo y Tamayo (2012. P. 46), el contexto teórico se refiere al cómo ensamblar el contenido del trabajo con los diferentes conocimientos, de los estudios anteriores que tengan relación con el trabajo y a la problemática del trabajo. De tal manera, que se ampliarán los puntos como parte de la sistemática, que respaldarán el estudio, al definirse sus componentes. Además, se expondrá con cual población y muestra se planea trabajar, así como las técnicas e herramientas a emplear y la determinación de la calidad y la confidencialidad.

Antecedentes de la indagación

Para este punto, se procedió a la búsqueda de información, luego debido a su importancia, se escogieron una sucesión de investigaciones, que forman la base de referencias en la elaboración del trabajo, tales como los fundamentos teóricos y legales, plasmando aspectos relevantes de las variables de estudio como son de la función regente y la práctica del docente directivo.

En el ámbito mundial, Manyoma y González (2023), realizaron una investigación sobre la gerencia educacional en Colombia, se apoyó en el enfoque cualitativo utilizó la observación exegético documentos de origen primarios y de segunda mano, de diferentes autores que tienen analogía con tema de la gerencia educacional y su impacto en eficacia social. Llegaron a concluir, lo urgente que es de concebir la administración educacional como un todo, en el complicado contexto pedagógico, donde la calidad está estrechamente ligada en la formación del individuo y la calidad por medio de indicadores cuantitativos, rendimiento académico y el desempeño de metas normalizado.

De tal manera, que en dicha indagación exponen que la Gerencia Educativa se construye en lo cognitivo holístico, ya que intervienen diferentes disciplinas del conocimiento científico en los distintos planos de la administración, educación y la sociedad, es una cimentación socio-educativo que se fortalece en la conjunción de los espacios de la pedagogía, mercantilista y trabajo social que forman parte del sistema educativo para el bien común.

Es de hacer resaltar, que la investigación antes mencionada, es fundamental para el estudio en curso, tomando en cuenta lo más relevante del mundo contemporáneo que abarca las distintas localidades del territorio, que impulsan al nuevo gerente que caracterice por ser un liderazgo transformador, flexible y participativo, encauzado en satisfacer las demandas de la colectividad escolar y su ambiente socioeducativo.

Por su parte Del Toro-Prada y Henriques (2023). Realizaron en Cuba, un trabajo sobre el liderazgo educacional, su objetivo fue indagar y profundizar acerca del concepto de líder en el campo pedagógico, distribuido y transformacional, se apoyaron en la revisión documental de los métodos teóricos, análisis, síntesis, inducción, deducción y análisis de contenido. Concluyeron que los directores deben promover la instauración de grupos de trabajo con su personal; además, promover el liderazgo intercambiado en la organización para no concentrar las tareas y responsabilidades directivas sobre sus hombros. Igualmente, que realicen proyectos institucionales cada vez más participativo en pro de la organización educativa.

Prosiguiendo con los autores anteriores, los mismos ponen de manifiesto lo trascendente de impulsar el liderazgo del director con acciones a desarrollar el éxito en el contexto escolar, a través del trabajo en equipo donde exista la armonía, la buena disposición del equipo directamente relacionada con el protagonismo de la comunidad escolar. Todo ello con el firme propósito de lograr la verdadera formación inicial del docente directivo. Razón por la cual dicho trabajo es fundamental para el proyecto sobre las funciones gerenciales del personal directivo ubicado en el territorio educativo "Lomas de Rincón Hondo" del Municipio Crespo.

Por otra parte, Barba y Delgado (2021). Realizaron una tesis en Ecuador el fin fue realizar una evaluación comparativa del liderazgo pedagógico y el trabajo del

director, para conocer su influencia en la calidad educativa en esa entidad. El mismo se realizó bajo el enfoque del prototipo, sustentado en una investigación de campo, la población fue de trescientos setenta y cuatro (374) docentes directivos. Concluyó la falta o nula investigación sobre el liderazgo de los directores en el proceso interno de la gestión escolar y de los establecimientos educativos.

En referencia a la investigación de Barba y Delgado (2021), respecto a la misión directora, expresan que la administración comprende todos los elementos concernientes a nivel gerencial, desde la interacción comunicativa, programación, visión y supervisión que influye en la preparación sistemática de los educandos; así como en todo el sistema administrativo de la institución. Por ello, es un precedente para las funciones del directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo.

A nivel Nacional, Díaz (2023) Realizó una tesis, en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, con apoyo de la perspectiva crítico-social, con un enfoque cualitativo. Es de hacer notar, que para recoger los datos usó la investigación documental (estudios históricos y comparativos sobre el argumento en estudio); para obtener los resultados esperados. Llegó a la conclusión que la formación de un gerente con una visión emancipadora debe ajustarse a transformar su liderazgo, ser dedicado y entregado con su responsabilidad y con gran destreza para el influir en los grupos de trabajo en cooperación.

Es de señalar, que el referido trabajo de Díaz (2023), tiene relevancia significativa para este trabajo; ya que procura la reconstrucción de un gerente desde la mirada de la investigación socio-educativa; por lo tanto, lleva habitualmente a dos puntos: su vínculo con la gnoseología social y la averiguación como práctica creadora del saber, tanto cognoscitivo como en construir un verdadero líder transformador, donde la mediación de los gerentes y la comunidad educativa es primordial para conseguir el éxito.

De igual manera, Fermín (2023), realizó un trabajo en la Universidad Yacambú, sobre “El gerente venezolano convertido en agente de cambios organizacionales”. El propósito fue dar a conocer los desafíos de la gerencia venezolana en la actualidad como componente primordial de la prosperidad colectiva y agente de transformaciones

organizacionales. Se apoyó en la exploración documental, por medio de una revisión bibliográfica sobre las circunstancias actuales y futuras del gerente. Llegó a la conclusión, de la necesidad imperante de gerentes de calidad, solidario en las estructuras del pensamiento universal, con el conocimiento trascendente, competente para entender su entorno, poder transformar e interpretar la nueva organización.

Cabe destacar, que Fermín (2023), Alude a una dirección orientada a la evolución de competitividad del ser humano, que sea promotor de cambios en las organizaciones, con una alta responsabilidad, humanista e innovadora, centrada en la prosperidad general para fortalecer la producción y rentabilidad del negocio (en este caso la institución educativa). En consecuencia, dicho estudio es tomado en cuenta para el trabajo sobre la función del directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo. Por lo tanto, con este estudio se propone los lineamientos o guía que ayuden a optimizar dicha función.

En el mismo orden, Cañas (2022), efectuó una investigación sobre el liderazgo educativo en el estado Táchira. El enfoque fue el cuantitativo, analizando la realidad con su entorno natural, con la instauración de una solución práctica. Recurrió al cuestionario de veinte (20) opciones a veinte (20) profesores de la entidad escolar. La aprobación de validación fue por parte de la opinión de expertos y la confiabilidad el Alpha de Cronbach. El análisis de los resultados dio como resultados la ineludible importancia de formar docentes en el área del liderazgo transformacional para posesionarse de la práctica gerencial en la institución educativa.

Razón por la cual, el trabajo anterior, es de suma importancia para esta investigación, porque encomienda que el directivo se instruya con orientaciones para asumir la responsabilidad de transformar las estructuras de autoridad por sistemas más prácticos y participativos, el cual será un fundamento esencial para la función gerencial del directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo Estado Lara.

Escenario teórico

Según Tamayo y Tamayo (2012), fundamentan en constituir el contenido del trabajo con los apuntes teóricos, conocimientos y estudios previos que se describen en

la situación problemática. Todo lo referente al estudio se despliega ampliamente en proceso investigativo, para luego integrar las teorías y presentar sus relaciones recíprocas. En consecuencia, se presentan a continuación:

Gerente

La gerencia, según Andazoras (2018, p. 25), es aquel que tiene la habilidad para ejercer un cargo con responsabilidad e interacción grupal para obtener fines comunes en una organización. Por lo tanto, la definición del gerente directivo es una de las personas con la mayor responsabilidad a su cargo, ya que debe conducir todo su personal hacia el éxito de la institución.

En el mismo orden, Alvarado (2005, p.123), la define como el ser capaz de liderizar, llevar a cabo una comunicación eficaz y asume decisiones para lograr los objetivos propuestos en la gerencia y que los conlleve al logro del triunfo individual, dentro de la estructura y del conjunto de personas que regenta. Es de hacer resaltar, que el autor se refiere al gerente como aquella persona competente que propicie el desarrollo del talento humano, a la actualización y capacitación constante a todo su personal subordinado.

Gerencia Educativa

La misión pedagógica se presenta como una serie de conocimientos que tienen su orientación, la atención del proceso académico basado en la didáctica; son patrones y modos adecuados al proceso educativo que consiente la usanza adecuada y moderada de los recursos para el buen funcionamiento institucional, admitido por la colectividad, la colaboración y sus proyecciones. Es decir, se refiere que el gerente educativo, debe manejar las diferentes áreas del saber, además de las diferentes funciones de la comunicación, la realización de proyectos y ejercer un liderazgo en la gestión escolar y propiciar la innovación educativa para llevar al éxito la empresa educativa. Molina et al. (2023)

Para Morales (2021), el gerente es un dirigente en constante transformación que es vital en la producción eficiente de concebir saberes y conocimiento, responsabilidad con el progreso de la nación y la humanidad, no debe estar desviada de los designios

de mandato del Estado y los intereses de la localidad. En este sentido se comprende al gerente escolar al que busca perfeccionar a un ambiente más dinámico, con la ejecución de estrategias de cambios que consientan elevar los niveles de talento y beneficio, para salir al encuentro de forma eficaz a las actuales circunstancias de la gerencia e innovando para promover los cambios necesarios en su rol que conlleve a la excelencia de la educación.

Gestión Directiva

El gobierno escolar, lo conforman numerosos trámites, encaminado en esta investigación en el componente directivo, sin embargo, Flores (2021), delibera que la dirección escolar permite afirmar la buena educación, por medio de reformas de las empresas pedagógicas a nivel de la capacitación, el desarrollo y la constante fiscalización al personal docente; ya que la gestión es un lugar para el impulso de la participación de los gobernados, por medio del consenso y la colaboración de sus integrantes.

Flores (2021), dice que el trabajo directivo asume como meta el cumplimiento de la labor institucional, aseverando la instrucción de los educandos competentes para la realidad que se vive en la colectividad. Estimulando el enfoque de desarrollo investigativo comunitario, bajo la perspectiva social tanto nacional como global. Otro punto primordial es el cómo se lleva a cabo la ejecución de la labor directiva en el día a día en la escuela.

Asimismo, Pérez (2021), resalta que la gestión del directivo se cimienta en la convergencia de múltiples modelos sociopsicopedagógicos propios de la era del conocimiento. Todo esto ocurre en un entorno globalizado y mercantilizado. Quiere decir, que el rol fundamental del gerente escolar es la búsqueda del desarrollo del talento humano en distintas áreas del saber. De igual manera, manifiesta que en la actualidad el directivo escolar, tiene que conocer las herramientas de la organización administrativas y relacionarlas con las pedagógicas. Para llevar a cabo su labor de líder planificador, además de coordinar, todas las actividades para el buen funcionamiento de la institución y lograr la comunicación eficaz y eficiente en el terreno educativo.

Es significativo señalar, que el directivo de la institución escolar debe asumir compromisos con la administración en general, organizacional corporativa relacionada con el área pedagógica. De tal manera, que director está llamado a ser un líder comprometido con el desarrollo del talento humano como fundamento para la mejora integral de la comunidad educativa y por consiguiente un planificador, y ejecutor de las diferentes actividades para el buen funcionamiento de su entorno educativo.

Competencias Directivas.

Las competencias directivas son las bases fundamentales de la institución escolar en términos del rendimiento del personal a su cargo donde prevalece las habilidades del gerente, según Ruiz (2017, p.10), la define como las diferentes acciones necesarias para llevar a cabo las funciones directivas en la empresa que está a su cargo poniendo énfasis su experiencia y capacidad para resolver cualquier problema que se pudiese presentar.

La autora expone que es importante que los directivos en su quehacer diario ejecuten los conocimientos en las diferentes áreas del saber, con actitud de líder para llevar a cabo sus funciones con éxito y poder cumplir la demanda compleja exigida por la empresa (llámese Educativa), en forma eficaz y eficiente. Además, debe saber desenvolverse en el conocimiento teniendo en cuenta lo siguiente:

1. ***El saber***, el cual se establece por el conocimiento, por medio de las destrezas y habilidades que aplique, para interrelacionarse con los demás.
2. ***El saber ser***, en este caso se logra con la praxis de las ilustraciones logrados en la sociedad para del trabajo en equipo, cultivar el liderazgo y poder manejar situaciones y tomar decisiones en pro de la empresa que gerencia.
3. ***El saber estar***, Es decir desarrollar el don de la ubicuidad característica trascendental del entorno organizacional y social para el éxito de la institución a cargo.
4. ***El querer hacer***, el poder asumir con un alto grado de responsabilidad la gerencia, con una aptitud de superación personal y profesionalmente que

favorezca el desempeño en todos los niveles de la sociedad para el éxito de la empresa.

Características del Directivo

Para Martínez (2022) las características del perfil directivo para potenciar su función, debe reunir lo siguiente:

- 1) Debe mostrar su capacidad de entendimiento hacia los educandos, al personal a su cargo, ser un líder proactivo, a través de la eficacia, la eficiencia y por lo tanto su quehacer es ejemplo a seguir para los futuros directivos.
- 2) Ser un líder nato que se desenvuelve en el medio escolar con actitud positiva para obtener los resultados propuestos por la empresa educativa donde se involucren todo el personal a su cargo en forma serena, armoniosa con el firme propósito de llevar al éxito la organización educativa.
- 3) Buscar corregir las situaciones negativas que se pueden presentar en la comunidad escolar de forma eficaz a través de las diferentes reglas y normas establecidas en el ámbito legal.

En concordancia, también Collado (2013, p. 35-36), presenta las siguientes características que debe tener el directivo en sus funciones escolares:

- a) Perfil de competencias del líder educativo, engloba la capacidad para examinar diferentes puntos en la agrupación ya sean fuertes y débiles.
- b) La dinamización, dentro del entorno escolar.
- c) La visión estratégica, para asumir y enfrentar cualquier reto que se le presente de forma proactiva.
- d) La habilidad para gestionar el clima institucional, tiene que ver con la búsqueda del equilibrio, la comunicación eficaz y la armonía en el ambiente.

De tal manera, que el líder educativo o director del establecimiento, debe tener perspectiva trascendental de liderazgo didáctico y capacidad de mando para certificar una enseñanza de excelencia; así como una gran ocupación al servicio de la docencia.

Al apoderarse, requiere de disposición para guiar el trabajo de sus colegas, motivando y fomentando un ambiente colaborativo, impulsando la mejora continua. Sintetizando, debe ser dócil, humilde para compartir su rol, apreciar a sus trabajadores para que prosperen, lleguen al clímax de su realización profesional y personal y por supuesto vivan en armonía con sus semejantes.

Líder

Según, Chiavenato (2009, p. 314), es el que tiene la habilidad de intervenir y ejercer en los individuos, particulares para hacerlos trabajar con alegría y a la vez los motiva para alcanzar las metas trazadas en la entidad. Quiere decir, que un líder es pieza fundamental en las diferentes actividades que se pueden desarrollar en la institución a su cargo para el logro y la superación de todos los individuos de la estructura educativa.

Liderazgo

Para Alonzo et al. (2022), *“El liderazgo directivo cumple funciones vitales dentro del desarrollo educativo, por lo que su capacidad, visión positiva, proactiva y transformadora, repercutirá en los resultados educativos.”* Como se puede apreciar el líder directivo, debe poseer habilidades cognoscitivas, relacionadas con el aprender a ser, hacer, conocer y convivir como elementos fundamentales del desarrollo humano, con el fin de sustentar su rol como administrador, y así lograr los fines proyectados por la institución que gerencia en pro de una educación eficaz y eficiente.

Liderazgo educativo

El liderazgo educativo debe estar orientado al enfoque administrativo, porque el director debe pasar de lo tradicional a la transformación de su rol gerencial, de la misma manera, juega un papel fundamental en la excelencia educativa que se imparten los centros escolares. Propiciando un liderazgo con un sentido humanista fomentando beneplácito, la imparcialidad y el respeto a la diversidad. Cabe destacar, que todos estos aspectos son fundamentales para enfrentar los desafíos y al constante cambio de la sociedad actual. Martínez (2022, p. 30).

Dentro de ese orden de ideas, se tiene lo trascendente de ser un líder educativo que se instruya en las diferentes áreas del saber para lograr llevar a cabo su misión dentro de la institución a su cargo; así como, estudiar los diferentes enfoques teóricos actuales sobre el liderazgo, lo cual lo llevarían al éxito en aras de transformar la realidad que se viva en el ambiente escolar y lograr influir en la colectividad educativa.

Fundamentos nomotéticos

La **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)** en lo que respecta al artículo 102, esboza sobre la instrucción pública como gratuita en todos los niveles y modalidades de estudio, el gobierno venezolano está en la obligación de hacer cumplir este derecho universal para el bien de la colectividad en principios y valores para el cambio en pro de la humanidad.

En concordancia con lo estipulado en los **artículos 103 y 104**, los cuales hacen referencia a la intención de la educación, donde esta se conseguirá con el trabajo educativo y la destreza gerencial del regente; estará regida por individuos virtuosos con valores éticos, morales, con un alto rango de responsabilidad, los mismos deben estar preparados de acuerdo a su nivel profesional.

La ley Orgánica de Educación LOE (2009), en su Artículo 4 establece la educación debe estar enfocada en orientar a las personas hacia a su desarrollo integral del individuo basado en principios y valores universales, donde el Estado venezolano tiene el deber de consolidar el saber con la finalidad de fortificar y dar a conocer la genuinidad de los valores culturales orientadas al progreso continuo creativo de cada ser humano. De la misma manera, en el artículo 19 y 38 están en concordancia con lo relacionado sobre la responsabilidad del gobierno en materia educativa en la formación académica del personal en las instituciones educativas, así como la participación de la comunidad en los planes y programas de acuerdo a las leyes universales de la corresponsabilidad establecidas en la carta magna.

CAPÍTULO III

CONTEXTO METODOLOGICO

La investigación sistemática, es rigurosa y cuidadosa y no lo deserta al azar, debe ser intachablemente planeado, siguiendo los de pasos del método científico que se utiliza para enunciar y remediar problemas. Arias (2012, p.16); es por ello, que en el siguiente proyecto se realizó de manera precisa, circunstancias que se indagaron para la consecución de metas en el trabajo, así como la representación de las distintas metodologías y técnicas para obtener la información notable.

Naturaleza de la averiguación

En el siguiente contexto, es necesario abordar el paradigma de la investigación para darle validez al siguiente estudio, por eso tenemos que según Maldonado et al. (2023). El paradigma es el camino para darle el carácter científico al objeto de estudio, y de acuerdo a su naturaleza busca expresar, anunciar, intervenir los anómalos, comprobar teorías y normas para regular los fenómenos; además de buscar el origen de la realidad circundante, utilizando la estadística para interpretar el estudio.

Es de señalar, que desde los diferentes puntos de vista que se tiene sobre el concepto de paradigmas lo importante que el mismo es quien le proporciona el soporte científico a cualquier investigación y se admite en sus diferentes usos de acuerdo al conjunto de creencias y actitudes, a la vez será el modelo para explicar la realidad encontrada en el trabajo que se aborde.

Es por ello, que el siguiente proyecto se enmarcó bajo el arquetipo positivista e identificar sus causas reales de forma simultánea. (Herrera 2015, p. 7). Es decir, el enfoque es cuantitativo, ya que busca explicar la realidad de los eventos que se presentan en la investigación y así entender cada realidad y el porqué de las cosas; de tal manera, que fue necesario registrarlo y analizarlo. Para este paradigma el resultado de la investigación es legal si se comprueba midiendo los mismos, a partir de los ejemplares representativos, con criterios universales evaluados previamente. En

relación al paradigma de la investigación, se destaca que de acuerdo al estudio estará orientado en analizar las funciones del gerente directivo ubicado en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo”, municipio Crespo edo. Lara.

Prototipo de Indagación

La investigación fue de tipo descriptiva, porque buscó la identificación de una situación de una persona, animal o cosa, con el propósito de estar al tanto de su organización o actuación. (Arias, 2016, p. 24). Y se apoyó en un esquema de campo según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL (2025, p.32), es el estudio constante de analizar su naturaleza, las causas y consecuencias para emitir o predecir sus efectos de los diferentes situaciones de la realidad circundante con la intención de narrarlos.

Esquema de la Exploración

Este se fundamenta en Hernández et al. (2014, p.154), fue de tipo transeccional o transversal porque se tomaron los testimonios en un único instante, en un tiempo único, donde su intención fue detallar las variables y analizarlas en un tiempo determinado. Cabe considerar, que en ningún instante se manipularon las variables sobre los docentes en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del Municipio Crespo Estado Lara.

Variable en Estudio

Unos sistemas de variables, según Hernández et al. (2014, p.75), son las particularidades esenciales que se observan en una persona, animal, objeto o en cualquier fenómeno y se distinguen entre sí, porque poseen valores delimitados que se alteran entre ellos. Para el siguiente estudio se realizaron cuadros, donde además de variables, se especifican los objetivos específicos, sus dimensiones, indicadores e ítems y su nivel de medición.

Variables: función gerencial y competencias gerenciales del Directivo en el Territorio Educativo “Lomas De Rincón Hondo” del municipio Crespo del estado Lara

Definición conceptual: Son las diferentes características necesarias para llevar a cabo la función gerencial por parte del director en la institución.

Definición operacional: Conformada por las dimensiones e indicadores a ser medidas y presentes en el cuadro de operacionalización de la variable. Representada en la tabla 1 que se presenta a continuación:

Tabla 1.
Operacionalización de la Variable en estudio

Variable en estudio	Dimensión	Indicador	Ítems
Funciones gerenciales del personal directivo en el territorio educativo "Lomas de Rincón Hondo"	Determinar las funciones gerenciales del personal directivo	- Autonomía en sus funciones	1
		- Comunicación	2
		- Liderazgo	3
		- Ambiente en armonía	4
		- Lineamientos del MPPE	5
		- Resolución problemas	6
		- Orientador	7
		- Formación profesional	8
		- Procesos administrativos	9
	Caracterizar las competencias del personal directivo	- Delegación de funciones	10
		- Planea los procesos de enseñanza y aprendizaje	11
		- Mantiene comunicación efectiva con los supervisores en procesos administrativos	12
		- Organiza los procesos administrativos en la institución	13
		- Dirección	14
		- Es proactivo y busca la auto administración de la dirección en la institución	15
		- Trabajo en Equipo	16
			17
			18
			19

Fuente: Ramírez (2025)

Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio se refieren a los individuos, grupos o entidades que son objeto de investigación en un estudio determinado. Según De la Torre (2016), los sujetos de estudio son fundamentales para la validez y relevancia de la investigación, ya que representan el universo para obtener la información notable para responder a las preguntas planteadas. La selección adecuada de estos sujetos es crucial, ya que debe reflejar las características del fenómeno que se investiga y garantizar que los

resultados sean aplicables a una población extensa. Para este caso en particular quedó compuesta por veinte (20) docentes que trabajan en la organización educativa “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo del estado Lara.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias (2016, p.67), la define como la manera personal de buscar los datos. Las mismas son constituidas por los diferentes procedimientos de adquirir la información, entre ellas: las encuestas pueden ser verbal y escrita, la entrevista, el análisis documental, entre otros.

Teniendo como referencia lo anterior, el instrumento se elaboró de acuerdo a los fines de la investigación, constituida por diecinueve (19) ítems de escala tipo Likert con la estimación siempre (**S**), Casi siempre (**CS**), A veces (**AV**), Casi Nunca (**CN**), Nunca (**N**). el mismo se aplicó a los docentes, del Territorio “Lomas de Rincón Hondo”. Con la finalidad de analizar la función gerencial del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del Municipio Crespo.

Validez del Instrumento

Según, Cely et al. (2023), exponen que la validez “*es aquella que mide las variables*” (p.65). Para la aprobación de lo incluido en el instrumento, se valió de la opinión "experto" expresado por dos sabios del área y un metodólogo, realizaron sus indagaciones de modo autónomo sobre cada ítem en término de pertinencia, claridad, congruencia; con el examen ejecutado, se procedió a reformular a los ítems. Después de las respectivas correcciones, sin errores que pueden incurrir en el muestreo se aplicó a los sujetos informantes.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad, según Hurtado y Toro (2007, p.240). Constituida por las veces que se aplica el instrumento a los mismos individuos de estudio, y sus resultados arrojan los mismos números; por lo tanto produce iguales resultados, proporcionando que la situación medida no se alteró, se comprueba que es preciso y se recomienda su aplicación.

Para la confiabilidad, se ejecutó un tanteo preliminar, se determinó la fiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach, por medio del paquete descriptivo SPSS para Windows Excel 10. Para la misma se usó, la propuesta Hernández et al. (2014): escribe que un instrumento se manejan formularios que provocan cifras de confiabilidad que oscilan entre cero (0) y uno (1). El número cero (0) significa nula confiabilidad y el valor de uno (1) simboliza mayor seguridad del instrumento.

Para dicho estudio, se utilizó la fórmula:

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 Hernández et al. (2014):

Tabla 2

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

		Valores de la confiabilidad	
		Valores de Alpha	Criterios
De 0,10 a 0,20	Muy Baja	No es confiable	
De 0,21 a 0,40	Baja	confiabilidad	
De 0,41 a 0,60	Media	confiabilidad	
De 0,61 a 0,80	Alta	confiabilidad	
De 0,81 a 0,99	Muy Alta	confiabilidad	

Fuente: Hernández et al. (2014).

Cabe destacar, que la cifra obtenida del Alfa de Cronbach para esta investigación durante la prueba piloto se obtuvo fue de 0,91 el cual confirmó para el proceso investigador la estabilidad del instrumento y altamente confiable.

Técnica de Análisis de los Resultado.

Para el razonamiento de los resultados se utilizaron procedimientos matemáticos, la cual es definida por Posada (2016), como el momento donde se presentan los resultados, ya sea en tablas o gráficos de la estadística descriptiva, sin emitir opiniones particulares para conservar la objetividad en el proceso investigativo. (p.14). La misma se realizaron procesando las preguntas aplicadas a los docentes, manipulando el paquete estadístico SPSS para Windows Excel 10, tabulando las frecuencias acumuladas para cada ítems y tabulando estadísticas para preparar su análisis.

Análisis de la información

En este enfoque, Según Hernández y Mendoza (2018), el estudio de los productos involucra inspeccionar y entender la información recopilada en el proceso investigativo para dar respuestas a las incógnitas y las metas planteadas. Se utilizaron técnicas estadísticas para analizar los datos numéricos recopilados, el objetivo fue identificar patrones, relaciones y tendencias en la evaluación de las evidencias, tal como lo presenta Hernández et al. (2014.), por medio de la estadística descriptiva con el fin de relacionar las variables.

CAPÍTULO IV

EXAMEN Y COMENTARIO DE LAS EVIDENCIAS

Es la etapa trascendental es donde los antecedentes compilados son analizados con la meta de tratar de conocer si las dudas e inquietudes del trabajo, las cuales tienen el fin que se esperaba o por el contrario dan las posibles soluciones o recomendaciones a seguir para mejorar el proceso investigativo, para ello, se procedió de la siguiente manera:

Primero se seleccionó la información necesaria para organizarla y después de aplicar el instrumento se procedió a tabularla y realizar sus respectivos cálculos de frecuencias absolutas, así como el porcentaje para después sacar el promedio y luego se procedió a su representación gráfica a través de barras, anillos, líneas, áreas o superficies para su mayor comprensión y visualización de la variante analizada.

Después se realizó la interpretación de los resultados de manera cuantitativa del conjunto de interrogantes aplicado para adquirir la información de los profesores del territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo”, para emitir su respectivo análisis de cada ítem con el firme propósito de comparar esos resultados con las teorías y trabajos que sustenta la investigación en curso.

Cabe destacar, que los resultados después de ser organizados fueron mostrados en las tablas e imágenes gráficas, resaltando el proceso del trabajo relacionado con el análisis del desempeño gerencial del regente de las instituciones educativas en estudio, desde el enfoque del personal docente: dichos efectos se muestran en tabulaciones:

Tabla 3.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Determinación de las funciones gerenciales del personal Directivo

Variables	Alternativas											
	La función Gerencial		S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)	
Ítems	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
1. ¿Demuestra autonomía en sus funciones?	0	0	0	0	5	25	5	25	10	50		
2. ¿Se comunica de forma eficaz con todo el personal a su cargo?	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60		
3-¿Ejerce liderazgo sobre con sus colegas?	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75		
4- ¿Propicia un ambiente de armonía en las labores escolares?	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80		
5- ¿Cumple con los lineamientos del Ministerio del Poder Popular Educación?	0	0	0	0	4	20	10	50	6	30		
6- ¿Manifiesta experiencia en la resolución problemas?	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75		
7- ¿Es dócil con los docentes, obreros y personal del comedor a su cargo?	0	0	0	0	6	30	4	20	10	50		
8-¿Motiva al personal a la constante preparación personal y profesional?	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90		
9-¿Cumple de manera eficaz y eficiente con los procesos administrativos concerniente a: Vacío laboral, Cese de Funciones, Desincorporación del personal, abandono de cargo?	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0		
10-¿Si delega funciones y las comparte con en el personal a su cargo?	0	0	0	0	4	20	8	40	8	40		
Promedio	2	10	1	5	2	10	5	25	10	50		
Categoría	Alta				Media				Baja			
Promedio Categoría							Baja					

Fuente: Ramírez (2025)

Funciones Gerenciales del Directivo

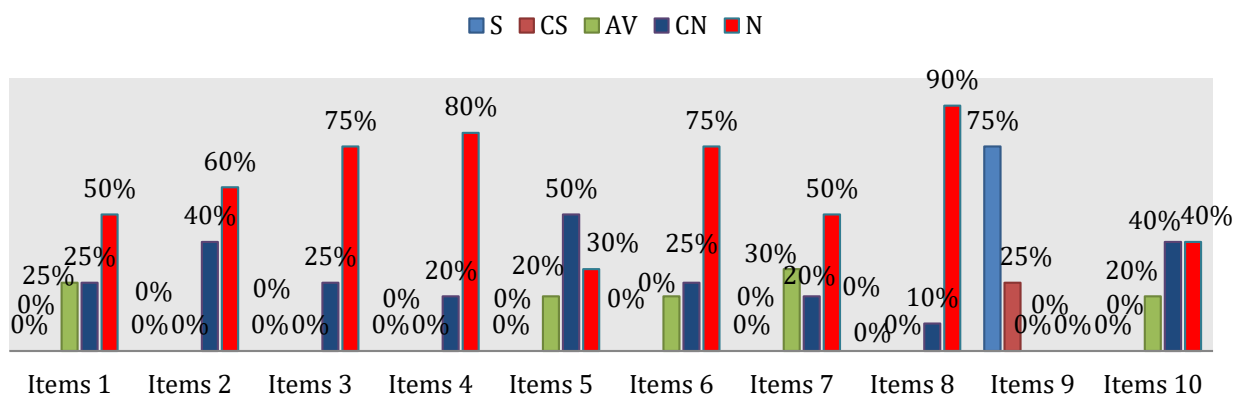


Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Determinación de las funciones gerenciales del personal Directivo

El gráfico 1. Representa a la dimensión: Determinación de las funciones gerenciales del personal Directivo, referente a las interrogantes, los docentes afirmaron en el ítem 1, ¿Demuestra autonomía en sus funciones? un veinticinco (25) % opinaron que a veces (AV) demuestra esa autonomía de la misma manera un veinticinco (25) % dicen que casi nunca (CN); mientras que un cincuenta (50) % dicen que nunca lo demuestran (N). En cuanto al ítem 2, ¿Se comunica de forma eficaz con todo el personal a su cargo? Un cuarenta (40) % opinaron que casi nunca (CN) y un sesenta (60) %, nunca (N). Cabe destacar, que las opiniones de ambos ítems, reflejan que no hay autonomía, ni comunicación eficaz entre el personal directivo y docentes.

En lo que se refiere al ítem 3 ¿Ejerce liderazgo sobre con sus colegas? Un veinticinco (25) % expone que casi nunca (CN) y un setenta y cinco (75) % nunca (N), situación que refleja la falta de liderazgo a nivel gerencial del personal directivo. Siguiendo con ítem 4 sobre ¿Propicia un ambiente de armonía en las labores escolares? Los docentes dijeron en veinte (20) % que casi nunca (CN) y el ochenta (80) % nunca (N), entorno no apto para trabajar en armonía en la institución.

Por su parte, en el ítem 5 ¿Cumple con los lineamientos del Ministerio del Poder Popular para la Educación? El veinte (20) % expresó que a veces (AV) lo realiza, un cincuenta (50) % casi nunca (CN) y un treinta (30) % nunca. Situación que demuestra la casi nulidad de los lineamientos del ente rector de la educación. En caso del ítem 6 ¿Manifiesta experiencia en la resolución problemas? Un veinticinco (25) % del personal expresa que casi nunca (CN); mientras que un setenta y cinco (75) % dice nunca (N). Por tanto, se difiere que solo sigue los lineamientos de la burocracia partidista como se expone en el planteamiento del problema; ya que son colocados a la conveniencia de un sector no preparado para dichos cargos gerenciales.

Analizando el ítem 7 ¿Es dócil con los docentes, obreros y personal del comedor a su cargo?, el treinta (30) % de los encuestado manifestó que a veces (AV) se comporta los directos sutilmente; mientras, que un veinte (20) % dice casi nunca (CN) y un cincuenta (50) % nunca. Referente al ítem 8 ¿Motiva al personal a la constante preparación personal y profesional? Los entrevistados dijeron en un diez (10) % que casi nunca (CN) y un noventa (90) % nunca (N); escenario que hace presumir la falta

de motivación para las labores en la institución en función de crecer profesionalmente al personal que labora en el eje territorial “Lomas de Rincón Hondo.

El ítem 9 Cumple de manera eficaz y eficiente con los procesos administrativos concerniente a: Vacío laboral, Cese de Funciones, Desincorporación del personal, abandono de cargo. El setenta y cinco (75) % manifestaron que siempre (S) y el veinticinco (25) % casi siempre (CS); es de resaltar, que el contexto expuesto se supone que solo para eso está pendiente el personal directivo, pareciera que cumple de manera eficaz y eficiente con los procesos administrativos concerniente al Vacío laboral, Cese de Funciones, Desincorporación del personal, abandono de cargo; mientras que la verdadera esencia de la función gerencial es nula.

Prosiguiendo con el análisis del ítem 10, ¿Si delega funciones y las comparte con en el personal a su cargo? Los docentes emitieron que a veces (AV) en un veinte (20) %; mientras un cuarenta (40) % casi nunca (CN) y nunca (N). Eventualidad que se juzga que las funciones gerenciales del personal directivo son solamente para los más allegados a su entorno partidista; en oposición al mayor porcentaje la negatividad de delegar funciones gerenciales al resto del personal subalterno.

Es de hacer destacar, que lo analizado de los ítems del uno (1) al diez (10), se evidencia que los problemas de la ineficiente función gerencial en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo”, se relaciona con lo argumentado por los autores Suárez y Abreu (2023), donde resaltan que son una contrariedad mayormente de las instituciones de Venezuela, porque gran parte de los docentes directivos, asumen esos cargos sin las competencias ni el perfil necesario para las funciones gerenciales, lo cual agrava más los problemas que afectan el normal funcionamiento de la organización educativa.

Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Características directivas

Variables	Alternativas									
	S (5)		CS (4)		AV (3)		CN (2)		N (1)	
La función Gerencial	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
11- ¿Planea las actividades de enseñanza y aprendizaje con el personal?	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70
12-¿Organiza los procesos administrativos en la institución?	0	0	0	0	2	10	8	40	10	50
13-¿Mantiene comunicación efectiva con los supervisores en cuanto a los diferentes procesos administrativos?	0	0	0	0	6	30	8	40	6	30
14-¿Dirige en forma eficaz y eficiente a los empleados para el buen funcionamiento de la institución?	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80
15-¿Es proactivo en la búsqueda de la auto administración de la dirección en la institución?	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90
16-¿Asume el liderazgo en las reuniones de padres, madres y/o representantes?	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90
17-¿Estimula la integración entre el personal de la escuela y la comunidad educativa en la resolución de problemas?	0	0	0	0	0	0	1	5	19	95
18- ¿Promueve el trabajo en equipo entre la institución y la comunidad?	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90
19-¿Tiene una visión clara para garantizar la calidad y la eficiencia de la enseñanza y del aprendizaje en la institución?	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90
Promedio	2	10	1	5	1	5	3	15	13	65
Categoría	Alta		Media				Baja			
Promedio Categoría	Baja									

Fuente: Ramírez (2025)

Funciones Características Directivas

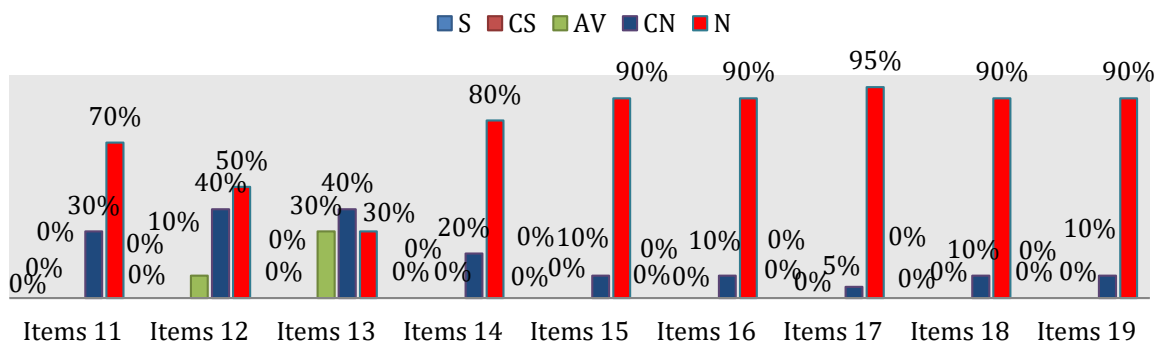


Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los Profesores sobre la Dimensión: Características directivas

En la gráfica anterior, se destacan las opiniones emitidas por los profesores en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” sobre las características directivas, entre ellas, se tiene en el ítem 11 ¿Planea las actividades de enseñanza y aprendizaje con el personal? El treinta (30) % expresaron que casi nunca (CN) se reúnen para realizar la planeación pedagógica y el setenta (70) % afirman que nunca (N) lo hacen.

En cuanto al ítem 12 ¿Organiza los procesos administrativos en la institución? El diez (10) % dice que a veces (AV) muestra organización en la institución que gerencia; mientras que un cuarenta (40) % expresó que casi nunca y el cincuenta (50) % nunca (N). de la misma, forma se presenta el ítem 13 ¿Mantiene comunicación efectiva con los supervisores en cuanto a los diferentes procesos administrativos? Un treinta (30) % de los entrevistados informó que a veces (AV), el cuarenta (40) % casi nunca (CN) y el treinta (30) % dijo que nunca. Por lo que se infiere, que el personal directivo en sus características, pareciera que le falta preparación académica profesional.

En cuanto al ítem 14 ¿Dirige en forma eficaz y eficiente a los empleados para el buen funcionamiento de la institución? En opinión de los encuestados, el veinte (20) % dijo que casi nunca (CN) y el ochenta (80) % nunca (N). Siguiendo con el ítem 15 ¿Es proactivo en la búsqueda de la auto administración de la dirección en la institución? El diez (10) % manifestó casi nunca (CN); mientras que un noventa (90) % dijo nunca (N). de acuerdo a las opiniones de los dos ítems anteriores, se infiere que no existe una buena administración por parte de los gerentes, situación que debe ser una característica esencial en el personal directivo.

Las opiniones emitidas en el ítem 16, ¿Asume el liderazgo en las reuniones de padres, madres y/o representantes? En un diez (10) % casi nunca (CN) y el noventa (90) % nunca. Por su parte, en el ítem 17 ¿Estimula la integración entre el personal de la escuela y la comunidad educativa en la resolución de problemas? Los docentes expresaron que casi nunca (CN) en un cinco (5) % y nunca en un noventa y cinco (95) %. Es notable, resaltar que la alta negatividad hacia las características que debe poseer los directivos, demuestra la falta de preparación para ejercer dichos cargos,

Prosiguiendo, con el ítem 18 ¿Promueve el trabajo en equipo entre la institución y la comunidad?, los profesores dijeron en un diez (10) % casi nunca (CN) y un noventa (90) % nunca (N); acaecimiento que demuestra la falta de trabajo en equipo para

enfrentar cualquier situación problemática tanto en la institución como la comunidad donde labora. En lo que respeta, al Ítem 19 ¿Tiene una visión clara para garantizar la calidad y la eficiencia de la enseñanza y del aprendizaje en la institución?, los docentes expresaron en un diez (10) % que casi nunca (CN) lo demuestran y el noventa (90) % nunca (N), por lo que se deduce, que entre las características directivas sobre la visión, el trabajo en equipo en el territorio “Lomas de Rincón Hondo” es totalmente nulo.

Por lo tanto, en atención a lo anterior, tiene similitud con lo indicado por Ferreira (2004), donde destaca que las personas que ostentan un cargo administrativo con un nivel de capacitación y preparación inferior al que debe tener en un gerente, el mismo está destinado al fracaso y por ende no podrá dar el rendimiento esperado y al declive del proceso de la educación en su estructura en general.

De igual manera, lo anterior se relaciona con lo expresado por Barba y Delgado (2021), respecto a la gestión directiva dicen que engloban a todos los elementos concerniente a nivel gerencial, desde la información e interrelación, programación, proyección e inspección que repercuten la educación de los educandos; así como en la estructura y el funcionamiento, eso es lo que se requiere en la formación gerencial del directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo.

Por consiguiente, el gerente debe ser un líder en el proceso de innovación de la escuela, empresa o institución a su cargo; ya que es el ente vital en la elaboración de la programación que pudiese emanar del organismo rector de la educación, de forma eficaz y eficiente, todo ello con el único fin de elevar a la estructura más alta de los enfoques de la calidad de la gerencia que el país requiere en especial en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo”.

CAPÍTULO V

APORTES CONCLUYENTES Y ENCOMIENDAS

CONCLUSIONES

Luego de haber finalizado la clasificación y comentario de las derivaciones logradas en capítulo anterior, se puede exponer del primer objetivo específico enfocado en determinar las funciones gerenciales del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo”, municipio Crespo del estado Lara, se concluyó la presencia de un bajo nivel en perfil educativo; así como la presencia de una gran deficiencia en las competencias gerenciales, y por ende la ausencia de un buen desempeño del personal directivo en la comunidad escolar.

En lo que respecta a la segunda parte específica referente a: Caracterizar las competencias del personal directivo, se llegó a la conclusión que existe un descontento del mismo personal directivo, producto de la desmotivación, ya que no se realiza la praxis en la institución una valoración del ejercicio de su función, con el propósito de detectar las sapiencias, experiencias y habilidades, para su respectivo ascenso y por consiguiente un aumento salarial.

Por consiguiente, teniendo en cuenta a las generalidades anteriores y fundamentado en el análisis de los descubrimientos conseguidos no son de improviso; ya que al referirse sobre el personal directivo en su mayoría demuestran poca competencia en el ramo porque un alto porcentaje son puestos en esos cargos por favores e intereses políticos de acuerdo al gobierno de turno, tal como lo manifiesta los investigadores Suárez y Abreu (2023), sobre la práctica de la gerencia en las diferentes instituciones de Venezuela.

ENCOMIENDAS

En consideración a los aportes conclusivos emanados de la tesis finalizada y a las escasas características del gerente; así como a las funciones directivas, se plantean las subsiguientes recomendaciones:

1. La formación holista al personal con funciones directivas en el territorio “Lomas de Rincón Hondo”, donde se resalte la instrucción en valores, equidad, compromiso y dedicación al crecimiento personal y profesional.
2. Además, se plantea la realización de talleres de autoestima para el desarrollo profesional, así como a nivel personal con fin de sondear el reajuste y lograr la armonía en la comunidad escolar, para el bien de todos los actores de la institución y así orientarse como ejemplo a seguir en el ámbito nacional.
3. Al cuerpo de profesores de servicio en aulas, incorporarse a la preparación profesional en gerencia administrativa; para que se desenvuelva asumiendo desde el nivel inferior o básico hasta la escala directiva, obteniendo su desarrollo en el escalafón real para asumir un cargo rector, con fundamentos prácticos de su quehacer diario.

REFERENCIAS

- Acosta, S. y Barrios, M. (2023). *Procesos gerenciales para la gestión del cambio en las instituciones. Revista Educare UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa*, 27(2), 48–72. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/v/1863/1776>
- Aldana, J. y Morgano, C. (2019), *Gerencia transformacional desde el accionar docente directivo para el abordaje del Contexto Escolar*. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. *Revista Cienciamatria. Volumen 5, Número 9 p456*. <https://www.researchgate.net/Gerenciatransformacionales/deelaccionardocenteditivo/Escolar/>
- Alonzo, L., León, K. yAvendaño, C. (2022). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES Centro de Estudios Transdisciplinarios*, Bolivia Trimestral vol. 7, núm. 28, Esp., 2023<http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4664309023/4664309023.pdf>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (7ª Edición). Caracas: Espíteme.
- Barba, L. y Delgado, K. (2021). *Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. Revista Educare UPEL-IPB Barquisimeto, Edo. Lara – Venezuela Vol. 25 N° 1 Enero - Abril 2021*.<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/download/1462/1424?inline=1>
- Ballina, F. (2004). Paradigmas y perspectivas teórico-metodológicas en el estudio de la administración. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/paradigmas2004-2.pdf>
- Cañas (2022). *El gerente educativo como líder. Programa de formación de líderes educativos. Caso: unidad educativa estatal estado Mérida, ubicada en la ciudad de rubio, estado Táchira*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador en el subprograma de Maestría en Gerencia Educacional.
- Cely, N., Palacios, W., Caicedo, A. (2023). *Conceptos y enfoques de metodología de la investigación*. San José de Cúcuta: Universidad Francisco de Paula Santander, Primera Edición: Bogotá, Colombia. Editorial Creser s.a.s. <https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/6728/conceptos/enfoques/>
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas. Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista Horizonte de la Ciencia*, vol. 4, núm. 6, pp. 75-81, 2014 <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960877011/>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (Segunda edición). México. McGraw-Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 36.860 (Extraordinario), diciembre 30, 1999.
- Collado, A. (2013) El director escolar: competencias, funciones y características. Propuestas de mejora del centro.https://www.educa.jcyl.es/crol/es/recursos-educativos/director-escolar-competencias-funciones-caracteristicas-pro.ficheros/601765-Eldirectorescolar_TFM_Collado_Navarro.
- De la Torre, M. (2016). Metodología de la Investigación Social. Editorial Universitaria.
- Del Toro-Prada, J. y Henriques, A. (2023). Formación del liderazgo desde las instituciones educativas. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 4(1), 82-89. https://www.researchgate.net/publication/377311049_Formacion_del_liderazgo_desde_las_instituciones_educativas/link/65a083fd40ce1c5902d7b035/
- Díaz, M. (2023). El liderazgo transformacional en la intervención comunitaria. *Revista FACES* Vol. 5 N.º 1 enero-junio 2023. <https://revistas.uc.edu.ve/index.php/revFACES/article/view/520>
- Ferreira, F. (2004). Las Organizaciones Educativas. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Fermín, E. (2023). *El Gerente Venezolano convertido en agente de Cambios organizacionales*. *Revista Honoris Causa* Vol. 15. N°2;104–115. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/321/354>
- Fonseca, C. y Martínez, J. (2022). *La gestión educativa: un acercamiento epistemológico y conceptual*. *Revista de la Universidad, Ciencia y Tecnología* vol.26, Núm. 114, (pp. 170-181). [https://www.google.com/search?q=Revista+de+la+Universidad%2C+Ciencia+y+Tecnolog%C3%ADa+vol.26%2C+N%C3%BAm.+114%2C+\(pp.+170-181\).&](https://www.google.com/search?q=Revista+de+la+Universidad%2C+Ciencia+y+Tecnolog%C3%ADa+vol.26%2C+N%C3%BAm.+114%2C+(pp.+170-181).&)
- Flores, H. (2021). *La gestión educativa, disciplina con características propias*. *Revista Cielo*. Dilemas contemp. educ. Política valores Toluca de Lerdo sep./dic. 2021 vol.9 no.1. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid/
- García, P., Cardona, P., y Chinchilla, M. (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. Universidad de Navarra. Barcelona España. División de Investigación IESE Universidad de Navarra. <https://www.iese.edu/media/research/pdfs/4.pdf>

- González, G., Silva, I., y Sepúlveda, C. (2016). *Desafíos investigativos en la formación inicial de directivos*. *Revista Ibero-americana de Educação*, vol. 70 (2016), pp. 43-54. <http://dx.doi.org/10.35362/rie70086>
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación*. México. D.F. McGraw - Hill Interamericana, S.A.
- Hernández S., y Mendoza T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: 7ma. Edición McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, J. (2015). *Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos*. Universidad Nacional de Educación, UNAE. Chuquipata, Ecuador. *Revista Cientific - Editorial - Registro n°: 295-14548 -Vol. 3, N° 7*. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/
- Hurtado, I., y Toro, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio*. Maracay, Venezuela: Editorial CEC, S.A.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.929 (Extraordinario), agosto 15, 2009.
- Macias, C. y Aguilera, A. (2012). *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento* Estudios Gerenciales. Universidad ICESI Cali, Colombia. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21224852008.pdf>
- Maldonado, F., Álvarez, R., Maldonado, P., Cordero, G. y Capote, M. (2023). *Metodología de la investigación: de la teoría a la práctica*. La Plata Argentina. 1a edición. Puerto Madero Editorial Académica, <https://puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/pmea/catalog/view/24/99/157>
- Manyoma, W. y González, E. (2023). *La Gerencia Educativa de la Calidad Pedagógica y Pertinencia Social en la Educación Secundaria Colombiana*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Septiembre-Octubre, 2023, Volumen 7, Número 5*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8238
- Martínez, E. (2022). *Características del perfil directivo escolar para potenciar la función*. Instituto Everest de Sinaloa, Sinaloa, México. *Revista Formación Estratégica* Vol. 6 Núm. 02, 75–95. <https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/>

- Martínez, O. (2022). *Consideraciones actuales del liderazgo educativo: Aportes teóricos para una gerencia escolar eficiente*. Revista GACETA DE PEDAGOGÍA, (42), 23–42. <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/506/460>
- Mendoza, S. (2022), *El liderazgo directivo en las Instituciones de educación superior en Colombia*. Revista SCIENTIARUM AÑO 2023 N° 1 El Liderazgo... (183-195). <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/725/1057>
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE, 2007). Currículo Nacional Bolivariano. http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/f
- Molina, I., Arana, M., y Rodríguez, S. (2023). *Gerencia Educativa, innovación y evaluación para la transformación*. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá Colombia. Primera edición: marzo de 2023.
- Montero, A. (2013) *La formación inicial para el ejercicio directivo* Revista Ibero Americana de Educación. Vol. 61 Núm. 1 (2013): Número especial. <https://rieoei.org/RIE/issue/view/109>
- Morales, M. (2021). *Importancia de la Gerencia Educativa Universitaria en Tiempos de Pandemia*. Editorial: Grin Verlag
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2024), *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2024/5 sobre liderazgo y educación* <https://www.google.com/search?q=%28UNESCO/>
- UNESCO (2024). *Informe GEM 2024/25: Liderazgo y educación*. <https://education-profiles.org/es/america-latina-y-el-caribe/venezuela-republica-bolivariana-de/~liderazgo-escolar>
- Ospina, D. (2021). La gerencia educativa y la gestión del cambio. Diálogos de Saberes, (46), 187–200. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.46.1429>
- Pérez, L. (2021). *Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico*. Análisis en la universidad nacional de Chimborazo. Tesis de la Universidad de Jaén. Escuela de doctorado. https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/1185/1/perez_chavez_tesis.pdf
- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. - Medellín Colombia. Fundación Universitaria Luis Amigó: Funlam. https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/120_Ebook-elementos_basicos.pdf

- 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
- Reglamento general de la ley Orgánica de Educación gaceta oficial n° 36.787 de fecha 15 de septiembre de 1999 decreto n° 313
- Rodríguez, I. (2019). *Lineamientos estratégicos sobre gestión escolar para directores del nivel de educación inicial*. <https://docplayer.es/49317534-Gestion-del-director-en-los-centros-de-educacion-inicial.html>
- Ruilova, R. y Luján, G. (2023) *Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular*, provincia de Guayas Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. 2023, Volumen 7, Número 1 p 2053*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4568>
- Ruiz, C. (2017). *Estudio de las competencias directivas en gerentes de la Casa Artex.sa en Trinidad*. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” facultad humanidades. <https://dspace.uniss.edu.cu/bitstream/handle/123456789/3041/>
- 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. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores. 4ta Edición. México.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016). Manual de Trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales (5a. ed.). Fedupel.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2025). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. (7ma. Edición). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Upel-Fedupel.

ANEXO A-1
INSTRUMENTO APLICADO



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: Gestión Docente y Calidad del Desempeño Profesional de la Docencia

Estimado profesor (a):

Usted ha sido seleccionado(a) para responder el siguiente instrumento tipo cuestionario, el cual servirá para la investigación sobre la necesidad de **Analizar la función del Directivo en el Territorio Educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo del estado Lara.**

Su información será de gran ayuda para la realización del Trabajo de Grado de Maestría que se está efectuando como requisito necesario para optar por el título de Magister en Gerencia Educativa.

Cabe destacar, que toda la información que usted suministre será procesada con absoluta confidencialidad, por lo tanto se agradece su colaboración para dar respuestas precisas y objetivas de la propuesta planteada.

Atentamente:

Profesor: Paúl Ramírez

INSTRUCCIONES GENERALES

- Lea detenidamente cada opción del instrumento.
- No hay respuestas correctas o incorrectas. solo reflejan su opinión personal.
- Cada Ítems poseen cinco opciones de respuesta: Siempre (**S**), Casi siempre (**CS**), A veces (**AV**), Casi Nunca (**CN**), Nunca (**N**). elija la que más se adapte a su opinión
- Marque con una (**X**) una opción que considere sea su opinión.
- Si tiene duda al contestar una pregunta, por favor pregúntele al encuestador.
- Sus respuestas son totalmente confidenciales; es decir, serán anónimas y absolutamente confidenciales. Por lo que no requiere su firma.

No deje ninguna pregunta sin responder, ya que su apreciación es sumamente importante.

N° Ítems	Enunciado En la institución donde usted labora con qué frecuencia el director:	S	CS	AV	CN	N
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Demuestra autonomía en sus funciones					
2	Se comunica de forma eficaz con todo el personal a su cargo					
3	Ejerce liderazgo sobre con sus colegas					
4	Propicia un ambiente de armonía en las labores escolares					
5	Cumple con los lineamientos del Ministerio del Poder Popular Educación					
6	Manifiesta experiencia en la resolución problemas					
7	Es dócil con los docentes, obreros y personal del comedor a su cargo					
8	Motiva al personal a la constante preparación personal y profesional					
9	Cumple de manera eficaz y eficiente con los procesos administrativos concerniente a: Vacío laboral, Cese de Funciones, Desincorporación del personal, abandono de cargo.					
10	SI delega funciones y las comparte con en el personal a su cargo					
11	Planea las actividades de enseñanza y aprendizaje con el personal					
12	Organiza los procesos administrativos en la institución					
13	Mantiene comunicación efectiva con los supervisores en cuanto a los diferentes procesos administrativos					
14	Dirige en forma eficaz y eficiente a los empleados para el buen funcionamiento de la institución					
15	Es proactivo en la búsqueda de la auto administración de la dirección en la institución					
16	Asume el liderazgo en las reuniones de padres, madres y/o representantes					
17	Estimula la integración entre el personal de la escuela y la comunidad educativa en la resolución de problemas					
18	Promueve el trabajo en equipo entre la institución y la comunidad					
19	Tiene una visión clara para garantizar la calidad y la eficiencia de la enseñanza y del aprendizaje en la institución					

ANEXO A-2
CONSTANCIA VALIDACION DEL EXPERTO

FORMATO DE VALIDACIÓN

Instrucciones

Marque con una equis (X) la casilla correspondiente al criterio que usted considere evalúa el ítem y su dimensión, de acuerdo a lo siguiente:

Si: (Aceptable),

No: (No Aceptable). De igual forma, emita su opinión del cuestionario sobre las posibles modificaciones del mismo.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración se suscribo de usted.

N°	Claridad		Congruencia		Pertinencia		Observaciones:		
	Si	No	Si	No	Si	No	Dejar	Modificar	Quitar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		

Observaciones: Realizados las correcciones de forma en las interrogantes señaladas, considero que el instrumento es aplicable en función del propósito de la investigación.

Firma del Experto:



Fecha: En Barquisimeto a los 29 días del mes de octubre 2025.



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: Gestión Docente y Calidad del Desempeño Profesional de la Docencia

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **Doctor Alvaro Pineda Escalona**, portador de la cédula de identidad **C.I.: V-10959731**, de profesión: **Docente Universitario**, hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de investigación presentado por el profesor Paúl Ramírez, cédula de identidad N°17507941. El respectivo instrumento constituye parte de un trabajo de grado titulado: Funciones gerenciales del personal directivo en el territorio educativo “Lomas de Rincón Hondo” del municipio Crespo estado Lara. Para optar al grado de Magíster en Educación, mención: Gerencia Educacional,

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registran en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (Aprobado, Aprobado con observaciones o Rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos.

Juicio predominante: **APROBADO**

Observaciones (opcional):

En Barquisimeto a los 29 días del mes de octubre 2025.

Firma:

ANEXO B-1
RESUMEN CURRICULAR

RESUMEN CURRICULAR DEL INVESTIGADOR



Profesor: Paúl Ramírez

Territorio Educativo “Lomas de Rincón Hondo”

Correo Electrónico: superpoolc49@gmail.com

Paul Richard, Ramírez Hernández, nació en Duaca estado Lara, cedula de identidad N°: C.I V-17.507.941 Estudios de primaria en la Unidad Educativa Juan Manuel Álamo de Duaca estado Lara. Grados: de 1ro. a 6 to. Título Obtenido: Certificado de Educación Primaria. Educación Secundaria y Diversificado: Unidad Educativa Efraín Colmenárez Giménez. Duaca, Estado Lara. Título Obtenido: Bachiller en Ciencia. Estudios Universitarios Educación Superior: Instituto: Instituto Pedagógico Experimental Libertador “Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa”, Barquisimeto, Estado Lara. Título Obtenido: Profesor en Educación Integral. Actualmente Maestría en Gerencia Educacional instituto Pedagógico Experimental Libertador “Dr. Luis Beltrán Prieto Figueroa”. Cursos de Computación, Uso de las tecnologías de información y comunicación. Manipulación Higiénica de los alimentos. Electroauto Full Inyección. Servicio militar obligatorio. Panadería, Pasapalos y Clases de merengues. Sarta de perforación petrolera. Barbería básica. Técnico en refrigeración. Experiencia Laboral, Suplencias en la Escuela “María Policarpi Méndez de Arenas” en Cambural, Duración: 2 Años. Trabajo actual: Territorio Educativo “Lomas de Rincón Hondo”.

RESUMEN CURRICULAR TUTORA



Dra. Beatriz Elena Corvo Mujica

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Correo Electrónico:

Código ORCID:

Beatriz Elena Corvo Mujica. Nacida el 2 de junio de 1968 en _____ Cédula de
Identidad V-7.408.190. Estudios de Educación Primaria