

SABER UNIVERSITARIO

Nº 16, julio-diciembre 2026



Nº 16

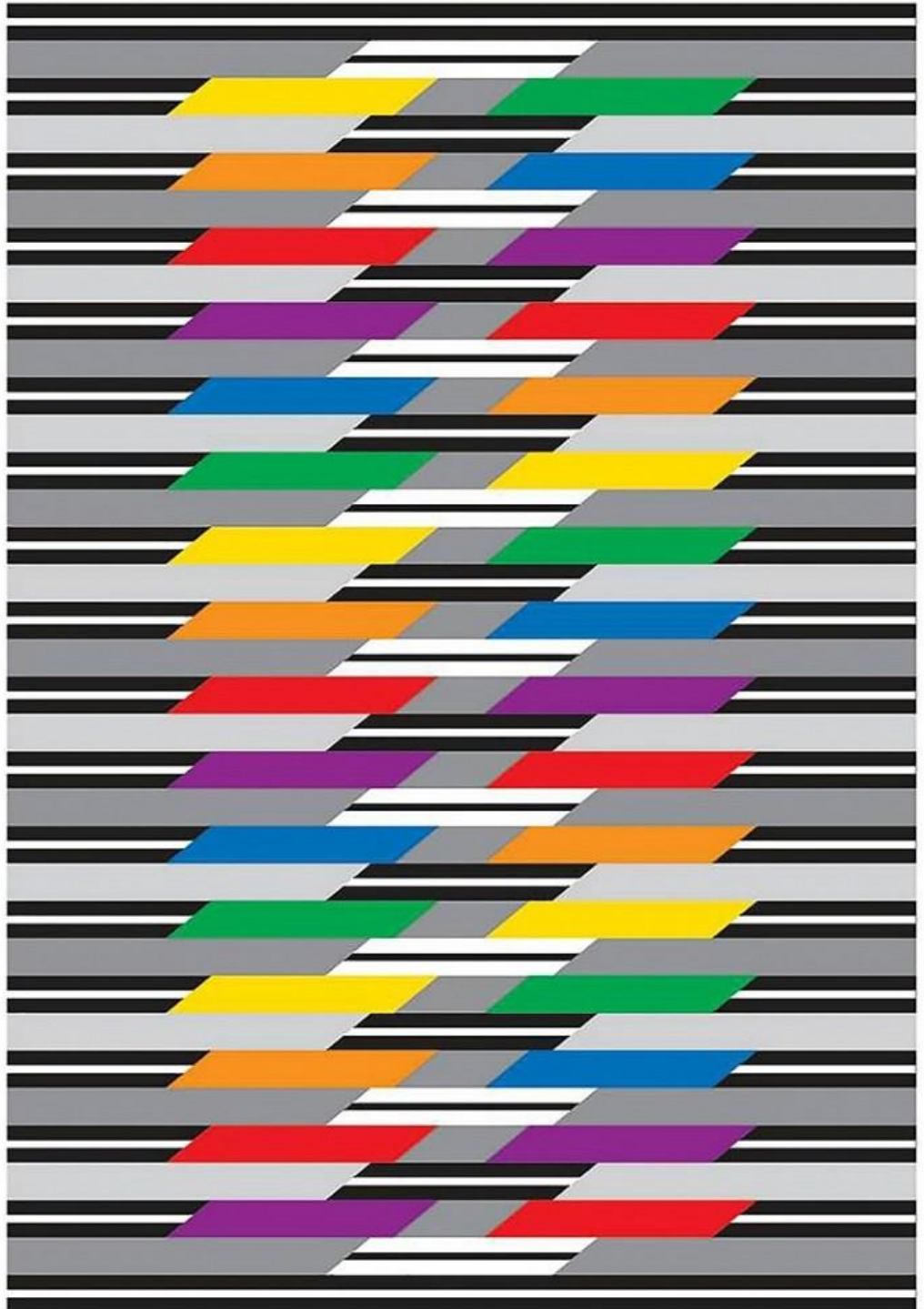


Imagen: *Fragmentación de la luz y el color*

Creación: Juvenal Ravelo

Revista Multidisciplinaria – UPTNMLS – Venezuela

ISSN: 2610-8224

Depósito legal: MO2018000017

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA SABER UNIVERSITARIO

Universidad Politécnica Territorial del Norte de Monagas “Ludovico Silva”
Estado Monagas – Venezuela.



Consejo Directivo

Ordenara Gil-Albert Almeida
Rector

Mairett Cermeño Medina
Responsable del Área
Académica

Responsable del Área
Territorial

Jesús Enrique Farías Cabello
Secretario

Equipo Editorial

Consejo de Redacción

Mairett Cermeño
Directora

Luis Peñalver-Bermúdez
Editor

Corresponsales académicas

- ❖ Mónica Romero (Caripito)
- ❖ Sulmira Regardiz (Punta de Mata)

Consejo Asesor

- ❖ Maximino Valerio. UPEL.
- ❖ Nelson Caraballo. UDO.
- ❖ Luis García. UNEXPO
- ❖ Yondrig Guevara. UTDFT
- ❖ Lelisbeth Sucre. UNA

Comité Científico Internacional

- ❖ José Del Pino Espejo. UPO. España
- ❖ Jairo Luna. UNAL. Colombia
- ❖ Jesús Gabriel Franco. UAM. México
- ❖ Teresa Velasco. UCO. España
- ❖ María Dilma Brasileiro. UFPB. Brasil
- ❖ Mariel Martí. MDP. Argentina
- ❖ Flor Gómez. UDG. México
- ❖ Jaime Navarro. CIPS. México

Revista Multidisciplinaria Saber Universitario

Nº 16, julio-diciembre 2026.

ISSN: 2610-8224.

Depósito Legal: MO2018000017

República Bolivariana de Venezuela

Estrategias gerenciales dirigidas al personal directivo para mejorar la efectividad del proceso de supervisión en las instituciones educativas del municipio Cajigal

Deny Carolina Carreño Aguilera

Unidad Educativa Alí Primera

Municipio Cajigal, Venezuela

denycarolinaca@gmail.com

ORCID: 0009-0000-5856-3429

Resumen

Esta investigación se realizó por el objetivo de proponer estrategias gerenciales a personal directivo para fortalecer el proceso de supervisión en instituciones educativas del municipio Cajigal. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, en la modalidad de proyecto factible y se valió de un diseño de campo de tipo descriptivo, lo cual posibilitó obtener datos de la realidad institucional. Entre los resultados más significativos se encontró un déficit notable en el cumplimiento de las funciones de control y acompañamiento pedagógico; esta situación evidenció una ruptura entre las líneas gerenciales y la docencia cotidiana. Con base en resultados se enfatizó en la necesidad de que el supervisor lleve a cabo una política basada en el liderazgo transformacional y una comunicación asertiva para fortalecer su gestión, y que la misma podría repercutir favorablemente tanto en la calidad educativa como en el desempeño organizacional de las escuelas del municipio.

Palabras clave: estrategias gerenciales, supervisión educativa, personal directivo, gestión educativa.

Abstract

This research was conducted with the objective of proposing management strategies for school administrators to strengthen the supervision process in educational institutions in the municipality of Cajigal. The research was based on a quantitative approach, in the form of a feasible project, and employed a descriptive field design, which allowed for the collection of data on the institutional reality. Among the most significant results was a notable deficit in the fulfillment of the functions of control and pedagogical support; this situation revealed a disconnect between management guidelines and daily teaching practices. Based on these results, the need for supervisors to implement a policy based on transformational leadership and assertive communication to strengthen their management was emphasized, and this could have a positive impact on both the quality of education and the organizational performance of the municipality's schools.

Keywords: management strategies, educational supervision, school administrators, educational management.

Introducción

Las instituciones educativas del día de hoy están experimentando presiones que hace una sola generación atrás eran inimaginables. La sociedad cambia el ritmo, pide respuestas inmediatas y, sobre todo, calidad. Ante ese panorama, las escuelas han tenido que replantear sus esquemas de gestión, incorporar nuevos marcos teóricos y, en definitiva, reconsiderar la administración de los recursos materiales y —ante todo— de los recursos humanos. En definitiva, el fin de toda gestión, dentro y fuera del sistema educativo, es el mismo: orientar las voluntades individuales a fines comunes que redunden en bien para el colectivo.

La gestión del talento humano y la aplicación de estrategias gerenciales funcionan, en este sentido, como los ejes de cualquier transformación organizacional seria. En el terreno educativo, esos objetivos se conectan directamente con el proceso de enseñanza-aprendizaje, un engranaje donde participan directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y representantes, cada quien desde un rol distinto pero interdependiente. Cuando esos niveles de actividad no se coordinan bien, el resultado es previsible: la organización empieza a fallar. Camacho et al. (2024) documentan precisamente esto al analizar instituciones educativas donde el liderazgo transformacional del directivo terminó incidiendo, de forma medible, en el rendimiento académico de los estudiantes, lo que confirma que la gestión de las personas y sus relaciones se ha convertido en uno de los retos centrales de la gerencia contemporánea. Saber trabajar en equipo, mediar conflictos, cultivar una buena reputación entre colegas y coordinar un grupo humano diverso son, hoy por hoy, las competencias que más se le exigen a quien dirige una institución.

De estas consideraciones se deriva la necesidad de diagnosticar en qué medida se practica la supervisión en las I.E del municipio Cajigal y entrever la posibilidad de proponer estrategias gerenciales que coadyuven a la mejora del proceso. Para que un organismo funcione, hace falta que sus niveles de gerencia estén jerarquizados claramente y los roles del director y personal deban estar definidos claramente de manera que todos sepan qué se espera de ellos cuando la situación lo exija.

Así, la labor de supervisión no podría concebirse sin unas características esenciales como son la empatía, la escucha, la comunicación clara, el optimismo, la voluntad de delegar y la capacidad para formar a otros. El director de un centro escolar no tiene éxito solo por ser competente desde el punto de vista técnico, sino porque es capaz de alcanzar algo más inasible y menos común: liderar significa tener la capacidad de aglutinar personas, mantenerse en el rumbo aunque los obstáculos impidan avanzar y construir consenso aún en condiciones de división social. Y solo así una institución puede funcionar sin quedar atrapada en luchas de poder, o en peleas burocráticas que en definitiva las pagan los estudiantes.

Marco teórico

Aplicar estrategias gerenciales de manera efectiva es, quizás, el pilar más determinante para transformar la realidad operativa de cualquier institución escolar. En el municipio Cajigal esto se nota con particular claridad: el personal directivo enfrenta un desafío considerable al ejecutar la supervisión educativa, que no debería limitarse a una revisión de tipo administrativo, sino evolucionar hacia un acompañamiento pedagógico genuino.

Gestión educativa y liderazgo transformacional

La gestión educativa actual le exige al directivo asumir un papel de líder transformacional, capaz de diagnosticar las necesidades reales de su equipo y de aplicar correctivos que eleven la calidad del proceso de enseñanza. Gálvez (2022) sostiene, tras revisar buena parte de la literatura especializada, que el liderazgo transformacional funciona como catalizador de la innovación institucional precisamente porque no se limita a dirigir, sino que moviliza el compromiso de quienes forman parte de la organización. En esa misma línea, fortalecer las instituciones escolares del municipio Cajigal depende, en gran medida, de contar con una estructura sólida de estrategia gerencial capaz de dinamizar tanto la labor administrativa como la pedagógica.

La gestión educativa, vista así, no puede reducirse a un conjunto de tareas aisladas. Se trata más bien de un proceso sistemático donde el personal directivo ejerce una influencia directa, y muchas veces silenciosa, sobre la cultura organizacional. Leiva-Guerrero et al. (2024) advierten que el desarrollo profesional docente y el liderazgo escolar están entrelazados de formas que rara vez se reconocen en los diseños curriculares, lo que exige mirar la dirección escolar desde una perspectiva más compleja que la simple cadena de mando. La supervisión educativa aparece entonces como el mecanismo regulador que garantiza que las metas propuestas se alcancen mediante un acompañamiento constante y no impositivo, una idea que Ochoa Berbesí y Ochoa Berbesí (2025) retoman al plantear el liderazgo transformacional como herramienta concreta para la innovación y la mejora continua en los centros educativos del siglo XXI.

Sarasola (2024) va un poco más allá al preguntarse qué tipo de liderazgo educativo necesita, en realidad, un mundo que ya no se parece al de hace veinte años. Su respuesta apunta a un liderazgo capaz de imaginar futuros distintos y no solo de administrar el presente, una idea que encaja bien con lo que ocurre en contextos como el del municipio Cajigal, donde las estructuras tradicionales de mando muchas veces se quedan cortas frente a las necesidades reales del aula.

La supervisión educativa

La supervisión, en el ámbito escolar, ha transitado de un modelo fiscalizador hacia uno de carácter transformacional, y esa transición no es menor. Exige que el personal directivo desarrolle competencias comunicativas y de liderazgo capaces de guiar al cuerpo docente

hacia la excelencia, sin caer en el control por el control mismo. Las tensiones Mora (2025) revisa de forma precisa esta tensión al estudiar la supervisión educativa en la educación primaria venezolana y señala que aún hay mucho predominio del monitoreo y poca presencia del acompañamiento en los modelos aplicados, a pesar de que este último es el que realmente tiene impacto en el desempeño docente y en la calidad educativa.

La efectividad de este proceso depende en su totalidad de la habilidad para conciliar las estrategias gerenciales con las demandas provenientes directamente del aula. Villena-Lobato et al. (2023) llegan a una conclusión parecida al estudiar el monitoreo y seguimiento de la gestión pedagógica en distintos países latinoamericanos: allí donde el supervisor se limita a verificar el cumplimiento de normas, la supervisión pierde su sentido formativo y se convierte en un trámite más. La confianza y la capacidad de empoderar a otros son, en cambio, la base para lograr objetivos comunes en cualquier organización educativa, algo que también documenta Beltrán-Véliz et al. (2024) al mostrar cómo el acompañamiento pedagógico contribuye de forma medible a mejorar la calidad de las prácticas docentes, incluso en contextos rurales con recursos limitados.

Bajo esta mirada, la gestión educativa deja de ser vigilancia y pasa a convertirse en una herramienta de mejora continua y desarrollo profesional dentro de la institución. Córdova García et al. (2024) refuerzan esta idea al plantear el acompañamiento pedagógico del directivo como una estrategia concreta, no solo como una aspiración teórica, para mejorar la práctica docente día a día. Desde el enfoque de la investigación-acción, la supervisión no es un evento aislado, sino un acompañamiento sistemático donde se reconoce al docente como sujeto activo en la transformación de su propia praxis, lo que permite detectar nudos críticos en tiempo real. El supervisor, entonces, debe funcionar como un facilitador que promueve la reflexión crítica sobre la práctica docente, de modo que las políticas educativas terminen traducándose en aprendizajes significativos para los estudiantes.

El rol del personal directivo en el municipio Cajigal

El análisis de la realidad institucional en la parroquia Yaguaraparo deja ver que los directivos deben actuar, sobre todo, como gestores del cambio. Lograr una supervisión educativa eficiente exige implementar planes de acción que incluyan la toma de decisiones participativa y el manejo asertivo de los conflictos que, inevitablemente, surgen en cualquier institución. García Barbarán y Vélez Jiménez (2024) encuentran una relación directa entre el liderazgo pedagógico del directivo y la cultura organizacional de la escuela, lo que sugiere que el estilo de dirección no es un detalle menor, sino una variable que termina moldeando buena parte de la vida institucional.

El directivo, en este sentido, no se limita a administrar recursos. Debe potenciar el talento humano a través de un liderazgo capaz de motivar y no solo de ordenar. Rivera Balaguera y López Torres (2025) insisten en que el liderazgo transformacional en la gerencia escolar es, ante todo, una vía hacia la calidad educativa, y no un simple estilo de moda dentro de la

literatura administrativa. La implementación de una gestión educativa de calidad funciona, entonces, como el motor que garantiza que las políticas públicas se traduzcan en resultados pedagógicos reales, permitiendo que el personal directivo coordine esfuerzos de manera horizontal y rompa, poco a poco, con las estructuras burocráticas tradicionales.

La comunicación, por su parte, resulta decisiva en este engranaje. Heredia-Villamarín et al. (2024) muestran que la comunicación asertiva incide directamente en la calidad educativa y en el clima escolar, al punto de convertirse en una de las variables que mejor predicen si un equipo docente funciona con cohesión o, por el contrario, con desconfianza. Algo similar plantean Blas-Rivera et al. (2023) al estudiar los modelos de liderazgo escolar que emergieron durante la pandemia y que, en la era postcovid, exigieron a los directivos comunicar con mayor claridad y sostener la confianza del equipo en medio de la incertidumbre. El propósito final, en cualquier caso, es que la gestión responda a las exigencias sociales y académicas de la localidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad de todos los actores del hecho educativo.

La supervisión en el contexto de transformación

El supervisor actual, en concordancia con las líneas de investigación que se han venido consolidando en distintas universidades de la región, debe funcionar como un dinamizador de la praxis pedagógica y no como un simple fiscalizador de expedientes. Díaz Daza (2024) analiza precisamente esto al estudiar cómo el liderazgo transformacional del gerente educativo incide en el sinergismo de equipos de alto desempeño dentro de instituciones rurales, un hallazgo que resulta perfectamente trasladable a la realidad del municipio Cajigal, donde persisten condiciones similares de dispersión geográfica y escasez de recursos.

La supervisión educativa, en estos tiempos de transformación, exige además un compromiso ético y político que fortalezca el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad dentro del circuito escolar. Delgado et al. (2024) aportan un matiz interesante a esta discusión al analizar cómo distintos estilos de liderazgo inciden en la inteligencia emocional de quienes lideran procesos educativos y sociales, lo que sugiere que ningún modelo de supervisión puede sostenerse en el tiempo si ignora la dimensión emocional del trabajo docente. Un supervisor que no gestiona bien sus propias emociones, ni las de su equipo, difícilmente puede sostener procesos de acompañamiento genuinos.

Metodología

Enfoque epistemológico y método de investigación

Este estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo, orientado bajo el paradigma de la Investigación-Acción Participativa y Transformadora (IAPT). Esta doble apuesta metodológica permite, por un lado, recolectar de manera sistemática datos numéricos que

diagnostiquen la realidad gerencial y, por otro, generar procesos de reflexión crítica capaces de conducir a la transformación de la praxis supervisora en el municipio Cajigal. La investigación se tipifica como un proyecto factible, apoyado en un diseño de campo de carácter descriptivo, lo que facilita caracterizar con detalle los nudos críticos presentes en la gestión educativa local.

Escenario y sujetos de la investigación

El escenario de estudio se circunscribe a las instituciones educativas de la parroquia Yaguaraparo, específicamente dentro del circuito escolar correspondiente al municipio. La población quedó constituida por el personal directivo y los supervisores que ejercen funciones de acompañamiento pedagógico en la zona. Como el universo de sujetos es finito y censal, se trabajó con la totalidad de los actores clave, lo que asegura una representatividad prácticamente absoluta de los datos y permite hacer inferencias razonables sobre las necesidades de formación gerencial en la región.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para obtener los datos primarios se recurrió a la técnica de la encuesta. El instrumento diseñado consistió en un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta, que exploró dimensiones relativas a la comunicación asertiva, el liderazgo transformacional y la efectividad del acompañamiento pedagógico. Este instrumento pasó por un proceso de validación mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, la coherencia y la redacción de los ítems en función de los objetivos transformadores que persigue esta investigación.

Procedimiento para el análisis de los datos

Una vez recolectada la información, se procedió a la tabulación y al procesamiento estadístico descriptivo correspondiente. Los resultados se organizaron en tablas de frecuencia y porcentajes, lo que permitió visualizar con claridad las tendencias en el desempeño gerencial de las instituciones estudiadas. Este análisis cuantitativo sirvió, además, como base para la fase de acción propia de la IAPT, en la que los hallazgos se contrastaron con la teoría revisada para diseñar las estrategias de optimización de la supervisión educativa que se proponen en este artículo.

Resultados

Al procesar la información recolectada entre los diez informantes clave de las instituciones del municipio Cajigal, se hizo evidente una debilidad crítica en el ejercicio del liderazgo. Los testimonios coinciden, casi sin excepción, en que prevalece un modelo de gestión centralizado y de corte autoritario. Uno de los directivos entrevistados en la Escuela Bolivariana Los Palmares lo resumió así: “la mayoría de las veces quien toma algunas

decisiones en la escuela es el director”. Esta situación termina distorsionando la comunicación institucional y propicia un clima de tensión que, con el tiempo, obstaculiza el desempeño docente.

La supervisión, en consecuencia, se percibe más como un acto de fiscalización que como un acompañamiento pedagógico real. Varios informantes reportan sentir cierta intimidación en estos procesos, lo que contradice de forma directa los principios del liderazgo transformacional que plantean autores como Gálvez (2022) y Camacho et al. (2024), quienes sostienen que la confianza y el empoderamiento son la base de cualquier eficiencia organizacional sostenible. Sin horizontalidad en la toma de decisiones, el supervisor difícilmente puede actuar como un verdadero dinamizador de la praxis educativa.

Además, la parte cuantitativa del estudio hizo posible detectar brechas importantes entre lo que se sabe teóricamente y lo que se hace en la práctica. El 65% de los participantes reportó que tiene conocimiento básico de gestión educativa, sin embargo, solo 28% señaló tener relación real entre los contenidos curriculares y el trabajo administrativo que se desempeña en aula. Esta desvinculación es para alarmarse si se piensa un rato: muestra que las orientaciones que se reciben desde la supervisión no pueden traducirse a la realidad pedagógica de las escuelas.

Se constató que solo el 40% del personal tenía competencias actualizadas en metodologías acompañantes, lo cual, por sí solo, justifica la necesidad de una estrategia de formación continua y no de talleres puntuales y aislados. A pesar de estas carencias, hay un dato que puede considerarse alentador: el 86% de los interrogados opina que el trabajo colectivo y la consulta interinstitucional contribuirían notablemente a elevar la calidad educativa en la parroquia Yaguaraparo, lo cual es señal de una disposición favorable al cambio que sería imprudente desaprovechar.

En cuanto a la comunicación, el diagnóstico refleja fallas bastante profundas. En la Escuela Bolivariana Doña Bartola se constató que las reuniones para socializar los parámetros de supervisión son escasas o, peor aún, excluyentes. Un informante clave lo planteó sin rodeos: “se realizan reuniones para socializar, pero no sobre la supervisión, es una actividad donde solo participa un pequeño grupo en pocas oportunidades”. Esta falta de transparencia termina generando desinformación y debilita, poco a poco, el sentido de pertenencia del colectivo docente, algo que Heredia-Villamarín et al. (2024) ya habían advertido al vincular la comunicación asertiva con el clima escolar.

Desde la perspectiva de la IAPT, estos resultados exigen una transformación inmediata. La ausencia de estrategias motivadoras y de estímulo para el personal docente agrava la situación y propicia un ambiente laboral más apático de lo deseable. La sistematización de estos hallazgos confirma, en definitiva, que la supervisión en el municipio Cajigal requiere un nuevo enfoque gerencial basado en la comunicación asertiva, la ética del servicio y la participación protagónica de todos los actores sociales involucrados.

La ejecución de la estrategia gerencial propuesta en el circuito escolar del municipio Cajigal generó, con el tiempo, un impacto que trasciende la simple administración escolar. Al contrastar el diagnóstico inicial con los resultados posteriores a la intervención, se evidenciaron avances significativos tanto en la cultura organizacional como en la praxis supervisora.

Uno de los logros más notables fue el tránsito del liderazgo autoritario detectado en la Escuela Bolivariana Los Palmares hacia un modelo de gestión más democrático y participativo. Se logró sensibilizar al 100% del personal directivo sobre la importancia del acompañamiento pedagógico reflexivo, algo que coincide con lo que plantean Leiva-Guerrero et al. (2024) sobre la necesidad de mirar el liderazgo escolar desde una perspectiva menos jerárquica y más compleja. De esta manera, la decisión de arriba hacia abajo dio paso a un consenso donde la voz del docente empezó a consultarse como elemento clave para la mejora del establecimiento. Como resultado, la sensación de intimidación reportada al inicio disminuyó de forma considerable, reemplazada por un ambiente de confianza y respeto mutuo.

En cuanto a la comunicación institucional, se logró sistematizar canales informativos bidireccionales que eliminaron buena parte de la desinformación previa. La creación de mesas de trabajo y círculos de estudio permitió que el 86% de los sujetos que antes manifestaban el deseo de articularse ahora participen activamente en la planificación de proyectos educativos comunitarios. Este cambio se tradujo en una mayor cohesión del colectivo escolar en la Escuela Bolivariana Doña Bartola, donde la socialización de los parámetros de supervisión dejó de ser una actividad excluyente para convertirse en un proceso de transparencia administrativa genuino.

Finalmente, en impacto en la pedagógica se manifestó en un aumento evidente en la articulación curricular. La brecha del 28% en deserción detectada al inicio fue superada por medio del acompañamiento directo en aula, lo que posibilitó que los docentes se apropiaran de las metodologías de enseñanza desde una mirada más crítica. Este logro garantiza que la supervisión educativa en la parroquia Yaguaraparo dejará de concebirse como una fiscalización hacia el exterior para convertirse, más bien, en un instrumento de formación continua que contribuye a elevar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje y fortalece el sentido de pertenencia de todos los actores sociales que intervienen.

Conclusiones

La culminación de este proceso investigativo, desarrollado bajo el paradigma de la IAPT en el circuito escolar del municipio Cajigal, permite establecer varias conclusiones fundamentadas en la transformación de la praxis supervisora y en su impacto institucional. En cuanto a la pertinencia del diagnóstico situacional, puede afirmarse que el diagnóstico participativo funcionó como el eje articulador que permitió visibilizar nudos críticos

históricamente normalizados dentro de las instituciones. Identificar un liderazgo autoritario y una desconexión del 28% entre la teoría y la práctica hizo posible enfocar la estrategia gerencial en las necesidades reales del docente, demostrando que la supervisión no puede ser efectiva cuando se ejerce desde la individualidad y el control punitivo.

La aplicación del plan de acción, por su parte, evidenció que la formación continua es quizás la herramienta más potente para lograr una transformación duradera. Al conseguir sensibilizar al 100% del personal directivo, puede concluirse que el cambio de actitud hacia un liderazgo transformacional genera un efecto en cadena: la comunicación asertiva reduce la tensión laboral y potencia el compromiso institucional, algo que quedó validado por la disposición favorable del 86% de los colectivos consultados.

Esta investigación también resalta la importancia de sistematizar los hallazgos como un proceso de aprendizaje permanente. Documentar cada fase de la IAPT permite que el conocimiento generado no se pierda en el camino, sino que se convierta en un activo pedagógico capaz de fortalecer tanto la identidad del municipio Cajigal como la ética del servicio educativo que allí se presta.

Los hallazgos de este estudio, además, no son limitativos; por el contrario, poseen una transferibilidad considerable. El modelo de acompañamiento pedagógico propuesto podría aplicarse, con los ajustes necesarios, a otros municipios y circuitos escolares del estado Sucre. Esa extensión permitiría unificar criterios de supervisión a nivel regional y promover una cultura de gestión escolar donde prevalezcan el respeto, la formación mutua y la calidad educativa como meta compartida.

Finalmente, puede concluirse que una gerencia educativa bien orientada funciona como motor de transformación social desde la propia escuela. La mejora en la articulación de los colectivos y el fortalecimiento del sentido de pertenencia aseguran que la institución educativa cumpla su papel protagónico en la parroquia Yaguaraparo, formando ciudadanos bajo los valores de la participación y la corresponsabilidad.

Referencias

- Beltrán-Véliz, J. C., Mesina-Calderón, N. F., Vera-Gajardo, N., & Müller-Ferrés, P. (2024). Contribuciones del acompañamiento pedagógico para avanzar hacia la calidad de las prácticas docentes en contextos rurales. *Revista Electrónica Educare*, 28(1), 1-23. <https://doi.org/10.15359/ree.28-1.17517>
- Blas-Rivera, M. J., Cardozo-Espinoza, E. O., & Nava-Meléndez, E. D. (2023). Modelos de liderazgo escolar durante la pandemia para afrontar la era postcovid. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1713>
- Camacho, R., Castro, A., Orbe, M., & Gavilanes, N. (2024). Liderazgo educativo transformacional y su impacto en el rendimiento académico: Un análisis empírico en instituciones

- educativas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 8(3), 22-39. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12823
- Córdova García, U., Borjas Espíritu, E., & López Castillo, C. A. (2024). Acompañamiento pedagógico del directivo, una estrategia para la mejora de la práctica pedagógica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.707>
- Delgado, M., Álava, G., Quinde, M., & Sigüenza, S. (2024). Influencia de los estilos de liderazgo en la inteligencia emocional de personas lideresas. *LATAM: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 38. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2113>
- Díaz Daza, L. (2024). *Liderazgo transformacional del gerente educativo como factor clave en el sinergismo de equipos de alto desempeño en las instituciones básicas rurales* [Tesis doctoral, Universidad Pedagógica Experimental Libertador].
- Gálvez, M. I. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: Una revisión literaria. *Revista Conrado*, 18(85), 23-43.
- García Barbarán, L., & Vélez Jiménez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10(20), 49-67. <https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3>
- Heredia-Villamarín, M. M., Silva-García, A. L., Vera-Cevallos, G. P., & Salcedo-Quijije, J. F. (2024). El impacto de la comunicación asertiva en la calidad educativa y el clima escolar. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(4), 76-84. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4i4.233>
- Leiva-Guerrero, M. V., Segovia Embry, A., & Benavides Meneses, C. (2024). Liderazgo escolar y desarrollo profesional docente: Una mirada desde la complejidad. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 22(1), 5-22.
- Mora, N. (2025). La supervisión educativa en la educación primaria venezolana: Un análisis crítico a través de una revisión de la literatura. *Sinopsis Educativa*, 23(2), 367-374.
- Ochoa Berbesí, A., & Ochoa Berbesí, N. (2025). El liderazgo transformacional en la gestión educativa del siglo XXI: Una herramienta para la innovación y la mejora continua en los centros educativos. *Dialéctica*, 2(26). <https://doi.org/10.56219/dialectica.v2i26.4708>
- Rivera Balaguera, A. del P., & López Torres, M. Y. (2025). El liderazgo transformacional en la gerencia escolar: Reflexiones hacia la calidad educativa. *Dialéctica*, 2(25). <https://doi.org/10.56219/dialectica.v2i25.3975>
- Sarasola, M. (2024). Imaginando un liderazgo educativo para un mundo nuevo. *Páginas de Educación*, 17(1), e4089. <https://doi.org/10.22235/pe.v17i1.4089>
- Villena-Lobato, V., Cieza-Quiroz, R., & Gonzáles-Soto, V. (2023). Monitoreo y seguimiento de la efectividad en la gestión pedagógica latinoamericana. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 16(2), 153-163.

Síntesis curricular

Deny Carolina Carreño Aguilera. Realizó estudios en la Universidad Bolivariana de Venezuela, obteniendo el título de licenciada en educación, octubre 2008. También en el Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela, obteniendo el título: de especialista, mención: planificación y evaluación de la educación, en

2015. En Instituto Bíblico Teológico Dios es Amor, obtuvo el título de magister en teología mención pastoral, 2013, y el de doctora en teología, mención derechos humanos, en 2015. Por la Universidad Nacional Experimental del Magisterio Samuel Robinson, recibió el título de especialista en dirección y supervisión educativa, en 2022. Actualmente se desempeña como docente de aula en la UE Ali Primera y vocera de comunalización educativa de la Universidad Experimental del Magisterio Samuel Robinson.