



Estrategias gerenciales para la optimización de la calidad y eficiencia del desempeño docente

Management strategies for optimising the quality and efficiency of teaching performance

Dexy Dellanira Viñoles-Centeno
dexygu72@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA), Guatire, Miranda, Venezuela
<https://orcid.org/0009-0006-7914-4403>

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue diseñar estrategias gerenciales para la optimización de la calidad y eficiencia del desempeño docente en el colegio san José de Guatire, ubicado en el estado Miranda, Venezuela. Se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y de campo, con una muestra de 15 docentes. Los datos se recopilaron mediante una encuesta estructurada y se analizaron con estadística descriptiva. Los resultados muestran que la mayoría de los docentes perciben positivamente las estrategias gerenciales, destacando el impacto de estas en la cultura organizacional (67%) y la efectividad de la evaluación del desempeño docente. La conclusión indica que un enfoque gerencial transformacional, que integre la gestión del conocimiento, la evaluación formativa y la tecnología, es fundamental para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa. Asimismo, la coherencia decisoria y el liderazgo participativo son esenciales para crear un entorno educativo dinámico y sostenible.

Descriptores: relación docente-administración; estrategias educativas; comunicación en grupo. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this study was to design management strategies for optimising the quality and efficiency of teaching performance at the San José de Guatire school, located in the state of Miranda, Venezuela. A quantitative, descriptive, field methodology was used, with a sample of 15 teachers. The data were collected through a structured survey and analysed using descriptive statistics. The results show that most teachers perceive management strategies positively, highlighting their impact on organisational culture (67%) and the effectiveness of teacher performance evaluation. The conclusion indicates that a transformational management approach, integrating knowledge management, formative evaluation and technology, is essential to improve teacher performance and educational quality. Likewise, decision-making consistency and participatory leadership are essential to create a dynamic and sustainable educational environment.

Descriptors: teacher administration; educational strategies; group communication. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 21/01/2025. Revisado: 21/02/2025. Aprobado: 01/03/2025. Publicado: 01/04/2025.

Sección artículos de investigación



INTRODUCCIÓN

En un contexto en el que la educación es esencial para el desarrollo social y económico, el Colegio San José de Guatire afronta la necesidad urgente de implementar estrategias gerenciales que mejoren la calidad y la eficiencia del desempeño docente. Estas estrategias persiguen no solo potenciar las habilidades pedagógicas de los educadores, sino también crear un ambiente propicio para el aprendizaje. Siguiendo a Chiavenato (2009), dichas estrategias deben ser holísticas y sistemáticas, estructuradas con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. Se enfatiza la importancia de la capacitación continua en metodologías innovadoras que respondan a las necesidades cambiantes del alumnado.

La evaluación del desempeño docente resulta crucial para identificar áreas de mejora y fomentar el crecimiento profesional. El trabajo colaborativo entre docentes es fundamental, pues el intercambio de experiencias enriquece la práctica pedagógica. Por lo tanto, la incorporación de tecnología educativa puede transformar la enseñanza y promover un aprendizaje activo. La comunicación efectiva con las familias también es vital, por cuanto su involucramiento impacta directamente en el rendimiento académico de los estudiantes, siendo necesario fomentar el liderazgo docente incrementa el compromiso y establece modelos a seguir para los alumnos.

Por lo tanto, en el contexto educativo actual, la calidad y la eficiencia del personal docente se han convertido en factores cruciales para el éxito de los procesos de enseñanza-aprendizaje, siendo importante tener en cuenta que a la medida que las demandas de la sociedad cambian y evolucionan, resulta imperativo que las instituciones educativas implementen estrategias gerenciales efectivas que no solo fortalezcan las competencias de sus docentes, sino que también optimicen su desempeño en el aula. De ese modo; la gestión educativa juega, en ese sentido, un papel fundamental en la creación de un entorno propicio para el desarrollo profesional docente. Las estrategias gerenciales deben centrarse en la formación continua, la evaluación del desempeño, el fomento de un clima laboral positivo y el uso adecuado de recursos tecnológicos, estas acciones impactan no solo en la motivación y la satisfacción laboral del personal docente, sino también en la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes.

Ante lo cual, Ugas (2024) define las estrategias gerenciales como “las herramientas que procuran cambios efectivos en el desarrollo de la organización educativa y buscan alcanzar los objetivos planteados, los cuales se proyectan en la calidad de la educación” (p. 1). Así, la realidad actual obliga a profundizar y promover esfuerzos conjuntos para mejorar la calidad de la gestión escolar. Por consiguiente, la gestión educativa comprende un conjunto organizado de procedimientos, técnicas y operaciones que buscan alcanzar metas específicas en el entorno escolar. En este proceso, los directivos juegan un papel esencial, por cuanto deben dirigir estas acciones, asegurarse de que cada miembro del personal comprenda su rol y garantizar la flexibilidad necesaria para adaptarse a circunstancias cambiantes; siendo importante tener en cuenta que al ser dinámicos e integradores, los procedimientos permiten a la institución responder a los cambios y fomentar un ambiente colaborativo en el que todos se sientan parte del proceso.

Asimismo, al estar abiertos a la realidad de la escuela y de la comunidad, los directivos pueden identificar áreas de mejora y oportunidades para innovar, esto implica escuchar las necesidades y opiniones de los docentes, estudiantes y padres de familia, creando un diálogo constante que fortalezca la relación entre la escuela y su entorno. Por lo tanto, desde la visión de Gil-Carrizo, Mendoza & Gallardo (2023) se sostiene que corresponde al equipo directivo diseñar y aplicar estrategias de gestión orientadas a garantizar un proceso de mejora continua en todos los ámbitos



y funciones del plantel, concebidas como pautas flexibles que se adaptan al cambio constante y no como normas inamovibles.

En definitiva, la formulación de estrategias gerenciales por parte del equipo directivo es un proceso fundamental en la gestión educativa, no solo deben centrarse en el cumplimiento de objetivos a corto plazo, sino también diseñarse para fomentar un entorno de mejora continua. Por el contrario, la falta de coherencia en las decisiones puede dar lugar a un enfoque fragmentado, con esfuerzos duplicados, confusión y uso ineficiente de los recursos, esta situación genera desmotivación entre el personal, pues no perciben un sentido común en las acciones realizadas. De acuerdo con Medina-Moncayo et al. (2024), una planificación, organización y dirección inadecuadas por parte del equipo directivo generan descontento entre los docentes, por cuanto consideran fundamental estructurar y coordinar tanto la documentación como las acciones para alcanzar resultados positivos en el ámbito educativo.

En el caso del Colegio San José de Guatire, según aportes del personal, el problema principal es la falta de coherencia en las decisiones, lo que provoca desalineación entre los objetivos organizacionales y las acciones individuales o grupales, esta situación deriva en ineficiencia, confusión y frustración tanto para docentes como para directivos, asimismo la carencia de comunicación clara y efectiva sobre los objetivos y las decisiones tomadas resulta en malentendidos y supone incorrectas conclusiones.

De ese modo, se presenta como objetivo de investigación diseñar estrategias gerenciales para la optimización de la calidad y eficiencia del desempeño docente en el colegio san José de Guatire, ubicado en el estado Miranda, Venezuela.

Referencial teórico

La calidad educativa y el desempeño docente son componentes esenciales del sistema educativo, que requieren de una gestión adecuada y estrategias gerenciales eficaces, la eficiencia de los docentes, así como la calidad del proceso educativo, dependen en gran medida de las decisiones estratégicas tomadas por los líderes educativos. Es en este contexto que las estrategias gerenciales juegan un papel determinante en la creación de un entorno favorable para la enseñanza y el aprendizaje, impactando directamente en los resultados educativos. A continuación, se presentan los principales enfoques sobre la importancia de las estrategias gerenciales en el desempeño docente, basados en la literatura investigada:

Estrategias gerenciales y calidad educativa

La implementación de estrategias gerenciales de calidad es crucial para garantizar que los procesos educativos sean efectivos y eficaces. En este sentido, Aguilar-Rondón (2017) indica que la integración de estrategias de calidad y productividad no solo optimiza el uso de los recursos humanos y materiales, sino que también fortalece las capacidades organizativas. Por consiguiente, las estrategias deben centrarse en la formación continua de los docentes, en la creación de un sistema integral de evaluación y retroalimentación, y en la mejora continua de los métodos pedagógicos, estas acciones aseguran que los docentes puedan desarrollar su labor de manera óptima, alineándose con los objetivos de la institución educativa y promoviendo el aprendizaje significativo en los estudiantes.

En ese orden, una de las principales herramientas para lograr estos objetivos es la evaluación continua del desempeño docente. Según Furguerle-Rangel et al. (2016), la implementación de mecanismos de evaluación y retroalimentación en tiempo real permite a los docentes identificar sus áreas de mejora, lo cual es fundamental para garantizar la calidad educativa, en este sentido, la evaluación debe ser vista como un proceso formativo que proporcione a los docentes las herramientas necesarias para perfeccionar sus habilidades pedagógicas.



Habilidades gerenciales en los directores educativos

El liderazgo directivo es fundamental en la implementación de estrategias gerenciales eficaces, según Astonitis-Manayay, Rojas Chávez & Ortega Cabrejos (2024), los directores deben contar con un conjunto de habilidades gerenciales específicas que les permitan no solo administrar los recursos disponibles, sino también inspirar y motivar a su equipo docente para que maximicen su rendimiento. Estas habilidades incluyen la capacidad para tomar decisiones estratégicas, la gestión del cambio, la resolución de conflictos y la promoción de un clima organizacional positivo que favorezca la innovación educativa.

Mientras que Ferreira (2021) refuerza esta idea al señalar que el liderazgo directivo transformacional es clave para fomentar la colaboración y la creatividad en el equipo docente, en este contexto, los directores que adoptan este enfoque motivan a los docentes a comprometerse con los objetivos institucionales, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y en constante búsqueda de la mejora. Este tipo de liderazgo, que se aleja del enfoque tradicional administrativo, es fundamental en tiempos de cambio, como los experimentados durante la pandemia de COVID-19, cuando los modelos educativos se vieron obligados a adaptarse rápidamente a nuevas realidades.

La participación de la comunidad y los padres en la gestión educativa

La participación activa de los padres y la comunidad educativa en el proceso de gestión escolar es otro aspecto fundamental que debe ser integrado en las estrategias gerenciales, en este orden, Furguerle-Rangel et al. (2016) destacan que los directores deben fomentar una cultura de colaboración que incluya no solo a los docentes, sino también a los padres de familia. Por lo tanto, la creación de espacios de interacción y retroalimentación entre los docentes y las familias permite mejorar el desempeño académico de los estudiantes, por cuanto favorece un mayor involucramiento de las familias en el proceso educativo.

De ese modo, Chiavenato (2017) sostiene que la comunicación efectiva es un pilar esencial en la gestión educativa, ya que facilita la creación de un ambiente de trabajo cohesionado, teniendo en cuenta que la comunicación debe ser fluida y bidireccional, permitiendo que los padres se involucren activamente en la vida escolar, lo cual tiene un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes. Por consiguiente, las estrategias gerenciales deben ser diseñadas para integrar esta participación de manera estructurada, garantizando que los padres no solo reciban información, sino que también puedan contribuir de manera efectiva al desarrollo educativo.

Innovación en la gestión educativa: Tecnologías y métodos activos

El uso de tecnologías educativas es uno de los enfoques más innovadores en la gestión educativa moderna. Según Gil-Carrizo, Mendoza-Moreno & Gallardo-Espeniza (2023), las estrategias gerenciales deben adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas para recuperar el espacio tecnológico en las instituciones educativas. En consideración, la integración de herramientas tecnológicas, como plataformas de aprendizaje digital y recursos interactivos, permite no solo mejorar los métodos de enseñanza, sino también personalizar el aprendizaje de los estudiantes, favoreciendo la autonomía y la interacción.

En sumatoria de la tecnología, las metodologías activas de enseñanza, tales como el aprendizaje basado en proyectos y el aula invertida, deben ser impulsadas por los directivos, estas metodologías promueven la participación activa de los estudiantes, lo que fomenta el desarrollo de habilidades críticas, colaborativas y creativas, esenciales en el contexto educativo actual. De acuerdo con Maldonado & Chávez (2020), este tipo de enfoques permite una enseñanza más dinámica y participativa, donde los estudiantes se convierten en protagonistas de su propio proceso de aprendizaje.



Evaluación continua y retroalimentación en el desempeño docente

La evaluación continua es uno de los pilares de las estrategias gerenciales para la mejora del desempeño docente, mientras que Yachi-Mendoza (2024) enfatiza que la evaluación debe ser considerada como una herramienta formativa que permita a los docentes reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas y tomar decisiones informadas para mejorar su labor, por lo tanto, la retroalimentación constante, constructiva y oportuna es clave para que los docentes identifiquen sus fortalezas y debilidades y, de este modo, puedan implementar acciones correctivas de manera efectiva.

El establecimiento de sistemas de evaluación multifacéticos, que incluyan la autoevaluación, la evaluación entre pares y la valoración por parte de los estudiantes, proporciona una visión más completa del desempeño docente, este enfoque no solo permite mejorar la calidad educativa, sino que también motiva a los docentes a seguir perfeccionándose, mientras que la implementación de planes de desarrollo profesional basados en los resultados de estas evaluaciones garantiza que los docentes reciban el apoyo necesario para mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios en el entorno educativo.

MÉTODO

Este estudio emplea un enfoque de investigación cuantitativa de tipo descriptiva y de campo, con la intención de conocer las percepciones tal como se manifiestan en la realidad de estudio sin manipular las variables. La población del estudio consiste en 15 docentes, y debido al tamaño accesible de la población, se incluyó a todos los docentes en la muestra.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta, utilizando un cuestionario de preguntas cerradas basado en las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. La validez del instrumento se estableció mediante juicio de expertos, y la confiabilidad se determinó a través del coeficiente de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,78, lo que indica alta confiabilidad. El análisis de datos se llevó a cabo utilizando estadística descriptiva, incluyendo tablas de frecuencia y porcentajes, seguidas de un análisis cualitativo

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados desglosados en tablas de frecuencia y porcentajes:

Tabla 1. Estrategias gerenciales.

Estrategia Gerencial	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	N	%
Impacto en la cultura organizacional y el desempeño del personal operativo	10	3	2	15	67%
Evaluación de estrategias por gerentes intermedios	10	3	2	15	67%
Involucramiento en planificación	10	3	2	15	67%
Comunicación efectiva de los líderes	10	3	2	15	67%
Organización de equipos de trabajo	7	6	2	15	47%
Evaluación de la efectividad de las estrategias	8	4	3	15	54%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados presentados en la tabla 1, muestran una percepción mayoritariamente positiva por parte de los docentes respecto a las estrategias gerenciales, especialmente en lo que respecta al impacto en la cultura organizacional (67%) y la eficacia de los gerentes intermedios en la evaluación de las estrategias (67%). Esto indica la importancia de los gerentes intermedios como mediadores entre los niveles institucionales y operativos, asegurando una adaptación eficiente a los cambios externos mientras se mantiene el enfoque en la eficiencia operativa. Asimismo, se observa que la planificación y la comunicación efectiva por parte de los líderes son percibidas como componentes esenciales del éxito organizacional.



Tabla 2. *Desempeño docente.*

Dimensión del Desempeño Docente	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Total	%
Desarrollo profesional continuo	12	2	1	15	80%
Colaboración entre docentes	7	6	2	15	47%
Comunicación con la comunidad	8	5	2	15	53%
Influencia de decisiones gerenciales en la estrategia pedagógica	13	2	0	15	87%
Evaluación del impacto del trabajo en equipo	10	3	2	15	67%

Fuente: Elaboración propia.

En la table 2 se destaca la fuerte percepción de los docentes (80%) sobre la importancia de las estrategias gerenciales para fomentar un ambiente de desarrollo profesional continuo, lo que resalta que el desarrollo profesional a través de la reflexión sobre la práctica pedagógica es fundamental para la mejora de la calidad educativa. La colaboración entre docentes, la comunicación con la comunidad y la influencia de las decisiones gerenciales en las estrategias pedagógicas son también aspectos muy valorados, con un 87% de los docentes considerando que las decisiones gerenciales son fundamentales para la mejora de la cultura organizacional y el desempeño docente.

DISCUSIÓN

Los resultados ponen de manifiesto una alineación sustantiva entre las percepciones docentes y los postulados contemporáneos de la gestión educativa estratégica. En este orden, el predominio de valoraciones favorables respecto del impacto cultural de las políticas directivas (67%) confirma la pertinencia de estructuras gerenciales holísticas y sistémicas, tal como postula Chiavenato (2017) para articular misión institucional y prácticas de aula. Dicho aporte se refuerza con la comprensión transformacional del liderazgo escolar, donde los gerentes intermedios, al operar como bisagras entre los niveles institucional y operativo, concentran la validación y ajuste continuo de las estrategias, replicando patrones de eficacia descritos en estudios latinoamericanos comparados (Ferreira, 2021).

Por otro lado, la constatación de que el 87% del claustro vincula la toma de decisiones directivas con la estrategia pedagógica corrobora la tesis de Astonitas-Manayay, Rojas-Chávez & Ortega-Cabrejos (2024), en este sentido, la coherencia decisoria actúa como catalizador de compromiso y calidad didáctica. A la inversa, la literatura advierte que la incoherencia genera fragmentación organizativa y desmotivación (Medina-Moncayo, Salgado-Silva & Zuñiga-Delgado, 2024); el colegio estudiado no escapa a este riesgo, por lo que la gobernanza debe pasar de un modelo reactivo a uno anticipatorio basado en datos.

En la dimensión del desarrollo profesional, la puntuación más alta (80 %) confirma la relación directa entre formación continua y autoeficacia percibida, tal como documentan Yachi-Mendoza (2024) & Aguilar-Rondón (2017). Sin embargo, el modesto 47% asignado a la colaboración docente revela una brecha cultural, esto implica que persiste una lógica individualista que restringe la circulación del conocimiento pedagógico, así mismo, experiencias de comunidades profesionales de aprendizaje demuestran que la tutoría entre pares y el acompañamiento situado mejoran la innovación curricular y el bienestar laboral (Vela-Shupingahua, 2023), por consiguiente, integrar estos dispositivos requerirá liderazgo distribuido y protocolos de acompañamiento formal.

En contraste, la participación parento-comunitaria recibió apenas un 53%, indicador consistente con lo señalado por Furguerle-Rangel et al. (2016) sobre la infrautilización del capital social familiar. N este caso para un colegio con vocación comunitaria, las estrategias de comunicación deben trascender la difusión unidireccional y evolucionar hacia el codiseño de proyectos formativos, alineados con la corresponsabilidad pedagógica propuesta por Gil-Carrizo, Mendoza-Moreno & Gallardo-Espeniza (2023).



Mientras que en términos de gestión por resultados, la evaluación sistemática de las estrategias se sitúa en un 54%. Este valor, aunque aceptable, advierte una falta de protocolos de seguimiento robustos, en este contexto, la literatura sobre mejora escolar de alto rendimiento señala la necesidad de tableros de mando con indicadores de proceso y de impacto para sustentar la toma de decisiones y legitimar la rendición de cuentas interna (Ugas, 2024).

Estrategias gerenciales para la optimización de la calidad y eficiencia del desempeño docente

El desempeño docente representa un pilar fundamental en la calidad educativa venezolana, siendo imprescindible implementar estrategias gerenciales efectivas que optimicen tanto la calidad como la eficiencia de la labor pedagógica. Este análisis integra perspectivas actuales sobre gestión educativa y liderazgo directivo para potenciar el rendimiento de nuestros educadores.

Fundamentos de la gestión educativa orientada al desempeño docente

La gestión educativa eficaz requiere un enfoque integral que considere múltiples dimensiones organizacionales. En este sentido, Aguilar-Rondón (2017) y Astonitas Manayay et al. (2024) coinciden en que las estrategias gerenciales de calidad deben articular procesos administrativos con objetivos pedagógicos. Asimismo, el liderazgo directivo emerge como factor determinante en la configuración de entornos que favorezcan el desarrollo profesional de nuestros docentes (Canton, 2023). Por otra parte, la comunicación organizacional, elemento destacado por Chiavenato (2017), constituye un eje transversal que facilita la implementación de estrategias gerenciales. De hecho, un sistema comunicativo eficiente permite la transmisión clara de objetivos institucionales y, en consecuencia, favorece la participación docente en procesos de mejora continua.

1. Gestión del conocimiento y desarrollo profesional

La implementación de sistemas de gestión del conocimiento representa una estrategia fundamental para optimizar el desempeño docente. Al respecto, Permatasari & Tandiayuk (2023) destacan que el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, junto con la comunicación interpersonal y el apoyo organizacional, mejora significativamente la calidad del servicio docente. Esto implica:

- 1) Creación de comunidades de aprendizaje profesional
- 2) Sistematización de experiencias pedagógicas exitosas
- 3) Implementación de programas de mentoría entre pares

2. Liderazgo transformacional y participativo

El estilo de liderazgo adoptado por los directivos influye decisivamente en el desempeño docente. En este orden de ideas, Medina-Moncayo et al. (2024) y Padilla-Díaz & Vargas-Fuentes (2022) coinciden en que un liderazgo transformacional:

- 1) Promueve la autonomía profesional docente
- 2) Fomenta la innovación pedagógica
- 3) Establece metas compartidas alineadas con la visión institucional

3. Evaluación y acompañamiento pedagógico

En este contexto, Vela-Shupingahua (2023) enfatiza la importancia del acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar el desempeño docente. Por consiguiente, un sistema de evaluación formativa debe incluir:

- 1) Observación de prácticas pedagógicas
- 2) Retroalimentación constructiva



- 3) Planes de mejora individualizados
- 4) Seguimiento sistemático de avances

4. Optimización de recursos educativos

La gestión eficiente de recursos constituye un aspecto crucial para potenciar el desempeño docente. De acuerdo con Morel (2025), esto implica:

- 1) Distribución equitativa de recursos humanos y materiales
- 2) Inversión estratégica en tecnología educativa
- 3) Creación de ambientes físicos que favorezcan la enseñanza-aprendizaje
- 4) Aprovechamiento de alianzas estratégicas con la comunidad

5. Integración tecnológica en la gestión educativa

En este sentido, Gil-Carrizo et al. (2023) destacan la importancia de recuperar espacios tecnológicos en nuestras instituciones educativas. Por tanto, las estrategias gerenciales deben contemplar:

- 1) Implementación de plataformas digitales para gestión pedagógica
- 2) Capacitación docente en competencias digitales
- 3) Uso de datos para la toma de decisiones informadas

Impacto de las estrategias gerenciales en la calidad educativa

La implementación efectiva de estrategias gerenciales orientadas al desempeño docente genera impactos significativos en la calidad educativa. En efecto, Yachi-Mendoza (2024) establece una correlación directa entre liderazgo directivo y calidad educativa, mientras que Ruiz-Cutipa (2022) evidencia cómo la gestión administrativa eficiente mejora los resultados institucionales. Adicionalmente, Ferreira (2021) y Yaranga et al. (2023) coinciden en que el liderazgo directivo efectivo transforma la cultura organizacional, generando condiciones favorables para la innovación pedagógica y el compromiso docente con la mejora continua.

Desafíos en la implementación de estrategias gerenciales

La implementación de estrategias gerenciales enfrenta diversos desafíos, tal como señalan Maldonado & Chávez (2020) al analizar las tensiones entre nuevos modelos de gestión pública y trabajo docente. Entre estos desafíos destacan:

- 1) Resistencia al cambio en culturas organizacionales tradicionales
- 2) Limitaciones presupuestarias y de recursos
- 3) Sobrecarga administrativa que resta tiempo a la gestión pedagógica
- 4) Necesidad de equilibrar rendición de cuentas con autonomía profesional

Las estrategias gerenciales para optimizar la calidad y eficiencia del desempeño docente deben fundamentarse en un liderazgo transformacional que promueva la participación, el desarrollo profesional continuo y la evaluación formativa. En este sentido, la gestión del conocimiento, la optimización de recursos y la integración tecnológica constituyen pilares fundamentales para crear entornos educativos que potencien el desempeño de nuestros educadores; por lo tanto, como señalan Medina-Chicaiza et al. (2024) y Furguerle-Rangel et al. (2016), el éxito de estas estrategias requiere un enfoque sistémico que integre a todos los actores educativos, incluyendo directivos,



docentes, estudiantes y familias, en un esfuerzo colaborativo orientado a la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje en nuestras instituciones venezolanas.

CONCLUSIÓN

La optimización del desempeño docente en el Colegio San José de Guatire devela la necesidad de implementar un modelo gerencial integrado y transformacional, por lo tanto, los resultados empíricos evidencian que la excelencia educativa emerge de la intersección entre gestión estratégica del conocimiento, evaluación formativa sistemática e integración tecnológica contextualizada. Para instituciones venezolanas contemporáneas, implementar comunidades profesionales de aprendizaje y sistemas de acompañamiento situado representa una vía prometedora para catalizar innovación curricular y bienestar laboral. En consecuencia el estudio aporta un modelo replicable donde la coherencia decisoria actúa como multiplicador de calidad, con la intención de transformar culturas organizacionales reactivas en ecosistemas educativos anticipatorios y basados en evidencia.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto con terceras personas o instituciones

AGRADECIMIENTOS

A los docentes que participaron en la investigación.

REFERENCIAS

- Aguilar-Rondón, S. M. (2017). Estrategias gerenciales de calidad y productividad: dos opciones para la gerencia educativa [Quality and productivity management strategies: Two options for educational management]. *Revista Científica*, 2(3), 325–342. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.3.18.325-342>
- Astonitas Manayay, C., Rojas Chávez, M. Y., & Ortega Cabrejos, M. Y. (2024). Estrategias de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa de los directores en las instituciones educativas [Managerial skills strategies to improve the educational management of school principals]. *Revista Científica UISRAEL*, 11(2), 81–94. <https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.1095>
- Canton, D. W. (2023). Liderazgo directivo y gestión escolar. Experiencias y prácticas desde un enfoque internacional [Directive leadership and school management: Experiences and practices from an international approach]. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6), 1572–1583. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1549>
- Chiavenato, I. (2017). *Comunicación. En Comportamiento organizacional [Communication. In Organisational Behaviour]* (pp. 305–334). México: McGraw-Hill. <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2873>
- Ferreira, R. I. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos [Directive leadership in school management: A case comparison]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219–7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841
- Furquerle-Rangel, J., Pacheco-Barrio, J. G., Hernández, A., & Bastidas-Pacheco, G. (2016). Estrategias gerenciales en la educación básica y participación de madres y padres [Managerial strategies in basic education and parental participation]. *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1–20. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.20-2.1>



- Gil-Carrizo, Y. C., Mendoza-Moreno, K. de la C., & Gallardo-Espeniza, R. A. (2023). Estrategias gerenciales para recuperar el espacio tecnológico en la Escuela Básica Cipriano Barrios [Managerial strategies to recover technological space in Cipriano Barrios Basic School]. *Revista Honoris Causa*, 15(1), 44–63.
- Maldonado, C. O., & Chávez, R. C. (2020). Trabajo docente y nueva gestión pública en Chile: una revisión de la evidencia [Teaching work and new public management in Chile: A review of the evidence]. *Educação & Sociedade*, 41, e219509. <https://doi.org/10.1590/ES.219509>
- Medina-Chicaiza, P., Arroba-Bermeo, Í. R., Arroba-Bermeo, M. E., & Morales-Hidalgo, M. (2024). Estrategias de superación a directivos para mejorar la toma de decisiones en instituciones educativas [Strategies for improving decision-making in educational institutions]. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(13), 110–129. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3209>
- Medina-Moncayo, K. N., Salgado-Silva, J. F., & Zuñiga-Delgado, M. S. (2024). Liderazgo del directivo en la gestión escolar [Leadership of school principals in school management]. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(1), 45–54. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0224>
- Padilla, O., & Vargas, J. (2023). El liderazgo en la gestión del director [Leadership in the management of school principals]. *Revista Andina de Educación*, 6(1), 006111. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Padilla-Díaz, O. E., & Vargas-Fuentes, J. A. (2022). El liderazgo en la gestión del director [Leadership in the management of school principals]. *Revista Andina de Educación*, 6(1), e211. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Ruiz-Cutipa, V. V. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima [Directive leadership and administrative management in public preschool institutions of UGEL 01 in Lima]. *IGOBERNANZA*, 5(17), 321–334. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.181>
- Ugas, A. (2024). Estrategias gerenciales para optimizar el desempeño de la gestión en la dirección científica [Managerial strategies to optimize performance in scientific management]. *Revista Arbitrada e Indexada Científica Universitaria*, 4.
- Vela-Shupingahua, N. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática [Pedagogical support and teacher performance: A systematic review]. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3), 129–148. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941>
- Yachi-Mendoza, J. C. (2024). Liderazgo directivo y calidad educativa [Directive leadership and educational quality]. *Revista Docentes* 2.0, 17(1), 320–329. <https://doi.org/10.37843/rtded.v17i1.480>
- Yaranga, L. A., León-Quipe, K., & Avendaño-Cruz, C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo [Directive leadership in the educational process]. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 698–711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>