

ANÁLISIS DE LOS PARADIGMAS Y LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN EN LA GERENCIA E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EDUCACIONAL

(ANALYSIS OF PARADIGMS AND LINES OF RESEARCH IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AND INNOVATION)

Belkis Raquel Herrera de Herrera

Doctoranda de Gerencia Avanzada (UNELLEZ), Magister en Educación Mención: Gerencia Educativa (UPEL), Especialista en Gerencia Educativa Mención: Educación Básica. (USM), Componente Gerencial en Educación Capacitación y Actualización para Sub directores (UPEL), Licenciada en Educación Mención: Educación Comercial (UC). Docente VI Jubilada (MPPE).
herrerabelkiswaquel1969@gmail.com

Autor de correspondencia: Belkis Herrera. Email: herrerabelkiswaquel1969@gmail.com

Recibido: 06/11/2023 **Admitido:** 25/05/2024

RESUMEN

La producción intelectual que a continuación se presenta es con el objeto de analizar los paradigmas y las líneas de investigación en la gerencia e innovación organizacional educativa, en vista de que, por un lado, los paradigmas sirven de marco para la comprensión de los fenómenos de la realidad; brindan una guía para abordar cuestiones y problemáticas; otorgan, dentro de un esquema de criterios, las técnicas apropiadas y la epistemología coherente para abordar situaciones emergentes. Por el otro, las líneas de investigación son un enfoque que abarcan conocimientos, inquietudes, prácticas y perspectivas de análisis que permitan el desarrollo de proyectos y productos construidos de manera sistemática alrededor de un tema de estudio. A menudo se asocia la innovación con una actividad relacionada con la creatividad, el azar o la inspiración de un momento. Pero estos elementos, son sólo algunos de los componentes que intervienen en dicho proceso. En efecto, lo que realmente constituye un reto estratégico para las organizaciones es generar continuamente buenas ideas y convertirlas en productos y servicios con éxito, requieren de una gerencia con características humanas de integración, donde los planes de mediano o largo plazo, sean plasmados claramente para visualizar las cualidades que deben poseer nuestras instituciones educativas, aplicado a la misión y visión organizacional, con énfasis en el interés y bienestar colectivo.

Palabras Clave: paradigmas, investigación, organización.

ABSTRACT

The intellectual production presented below is for the purpose of analyzing the paradigms and lines of research in educational organizational management and innovation, given that, on one hand, the paradigms serve as a framework for understanding the phenomena of reality; they provide guidance to address issues and problems; They provide, within a scheme of criteria, the appropriate techniques and coherent epistemology to address emerging situations. On the other hand, the lines of research are an approach that encompasses knowledge, concerns, practices and analytical perspectives that allow the development of projects and products built systematically around a topic of study. Additionally, it conceives both interdisciplinary and intradisciplinary work. Innovation is often associated with an activity related to creativity, chance or inspiration of a moment. But these elements, which may be important for the innovation process to occur, are only some of the components that intervene in said process. Indeed, having ideas is simple, having good ideas is more complicated, but what really constitutes a strategic challenge for organizations is to continually generate good ideas and convert them into successful products and services. They require management with human characteristics of integration, where medium or long-term plans are captured on a canvas in which a fresh image of the

qualities that our schools must possess, applied to the organizational mission and vision, is visualized with emphasis on collective interest and well-being, which determines the corporate identity of its members.

Keywords: paradigms, research, organization.

INTRODUCCIÓN

El paradigma gerencial educativo contemporáneo, basado en los principios de autonomía y confianza exige formas flexibles de gestión y horizontalización de las estructuras organizativas. Por consiguiente, en concordancia con estas estructuras los gerentes educativos durante su gestión deben responder directamente a las comunidades, a las escuelas, a los padres, a los niños, también a los jóvenes quienes son el objetivo principal de la educación.

En referencia a las líneas de investigación son importantes porque están orientadas a la producción, organización y proyección del conocimiento científico como una vía para lograr el bienestar humano, social, institucional y profesional. Siendo este el responsable de la producción, divulgación del conocimiento y desarrollo de la ciencia, por eso debe asumir la realización de sus investigaciones no sólo como un problema epistemológico y metodológico sino, asumirlo también como un problema de orden gerencial u organizacional; es decir, como un proceso de creación gerencial el cual articulado con las otras funciones y responsabilidades educativas, se traduce a su vez en un activador de fuerzas y razones organizacionales orientadas a la concreción y elevación del liderazgo social que corresponde a

la educación, en cuanto a la producción, formación y legitimación social del conocimiento y el avance de nuestra nación..

DESARROLLO ARGUMENTAL

Paradigmas

Cuando hablamos de los paradigmas debemos tener en cuenta que esta es una forma de ver el mundo, una perspectiva general, una manera de separar la complejidad del mundo real. Tal y como lo expresa Kuhn (1.986),

Un paradigma es un sistema de creencias, principios, valores y premisas que determinan una visión que una determinada comunidad científica tiene de la realidad... En consecuencia, el enfoque o paradigma en que se inscribe un estudio, sustenta el método, propósito y objetivos de la investigación.

Kuhn introduce la noción de paradigma para denotar la manera consensual cómo la comunidad científica de una época determinada asume la producción de conocimientos. Por lo tanto, un paradigma puede ser entendido como un sistema de creencias, valores y técnicas que comparten los miembros de una comunidad científica. Es decir, un paradigma es una manera de hacer ciencia que supone una forma de interpretar la realidad, una metodología para abordarla y problemas típicos de investigación en un determinado momento histórico, para la

búsqueda de soluciones concernientes a los mismos.

En general, en la investigación científica tenemos tres paradigmas que determinan el modelo que ha seguido una investigación en particular: El paradigma positivista o empírico-analítico, el paradigma interpretativo (hermenéutico) y el paradigma socio crítico o dialéctico. Estos tres se diferencian por su concepción del mundo y, desde una perspectiva científica por la relación sujeto - objeto; es decir, investigador - fenómeno de estudio.

Cabe destacar, que el conocimiento de los paradigmas es muy importante porque nos proporciona un marco teórico para el tipo de investigación e interpretación de los resultados. Ciertamente es que desde la etapa de construcción de una investigación ya nos enfrentamos con los paradigmas, los cuales constituyen herramientas de alto valor para interpretar los resultados y desarrollar el conocimiento; no obstante, lo más significativo es investigar y demostrar generando el perfeccionamiento de lo aprendido; así pues, el quehacer científico es una tarea difícil, delicada e ingeniosa aún no definida por quienes la realizan. Es relevante mencionar, que el conocimiento de la realidad consiste en acercarse a ella, develarla y conocerla con el fin de mejorarla, pues esta es algo que nos viene dado por lo existente, el ámbito donde se desarrolla la vida del hombre y todo aquello con lo cual se relaciona; implica el saber dónde se está, a dónde se quiere ir y cómo hacerlo. En

otro orden de ideas, se plantea la importancia de la nueva gerencia en la postmodernidad; así como, establecer la relación de los nuevos paradigmas gerenciales con los desafíos de la gerencia para el siglo XXI.

Los paradigmas gerenciales

Son modelos gerenciales que aplican las nuevas empresas; estos se diferencian más por la diversidad de términos que utilizan y la posición de la que parte, que por las cosas realmente distintas que dicen, lo cual nos lleva a visualizar y concentrarnos en las oportunidades de mejoras y posibilidades de aprendizajes para los cambios que se están produciendo al interior de las organizaciones. De la gama amplia de propuestas de modelos y enfoques gerenciales en el siglo XXI que se debaten, sobre todo en el mundo desarrollado se ha introducido en alguna medida: los sistemas de calidad, la planeación estratégica y ampliamente la dirección por objetivos y la dirección estratégica integrada. (Bonilla, Chávez y otros, 2006, p. 3)

En otro orden de ideas, las líneas de investigación se definen como un enfoque que comprende conocimientos, expectativas, experiencias, puntos de vista de análisis que permiten el desarrollo de proyectos y actividades realizados sistemáticamente en torno a un tema de interés. Por lo tanto, estas son importantes debido a su orientación hacia la producción, organización y proyección del conocimiento científico como una vía para lograr el bienestar

humano, social, institucional también el profesional.

El Reglamento de Creación Intelectual de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora en su artículo 1, Parágrafo Único plantea.

La creación intelectual comprende la construcción, gestión, transformación, socialización y aplicación de conocimientos, prácticas y saberes esenciales para la educación universitaria, además reconoce los discursos disciplinarios, multidisciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios, desde las áreas del conocimiento con pertinencia institucional y el dialogo de saberes, en la interacción permanente con las comunidades.

De manera que, las actividades cumplidas en escuelas, universidades, instituciones científicas, técnicas y tecnológicas, así como cualquier complejo organizacional, entre otras maneras estructuradas, tiene que ver con políticas y procesos lo cual nos permiten organizar la gestión en torno a la dinámica productiva de conocimientos, en aras de propiciar efectividad, pertinencia y relevancia en ciencia e investigación. La gerencia por líneas de investigación, constituye una manera concreta de fortalecer estos propósitos de una forma tanto personal como colectiva de visualizar el quehacer profesional e institucional. Para ello, corresponde precisar las líneas de investigación, estructurar un proceso lógico, coherente y

consistente de gerencia, a su vez, determinar formas dinámicas para la gestión de los saberes.

En la actualidad, las nuevas tendencias gerenciales constituyen un elemento en el entorno cambiante de las organizaciones empresariales, ello exige la participación además el conocimiento oportuno de la gerencia para enrumbar a la organización hacia los cambios centrados en la innovación, transformación organizacional y competitividad, conducida por un liderazgo comprometido con las exigencias del desarrollo institucional. Por ello me interesa analizar los paradigmas y las líneas de investigación en la gerencia e innovación organizacional educacional y los aportes de estas nuevas tendencias gerenciales también los factores que inciden desde la perspectiva teórica a las nuevas exigencias planteadas a la gerencia. La interpretación sobre estas nuevas tendencias está relacionada con el cambio organizacional, la innovación, competitividad, liderazgos como puntos coincidentes en el marco de constante cambios estratégicos.

Los investigadores no sólo debemos fortalecer las competencias en lo metodológico, también es necesaria la formación además de la actuación con pensamiento gerencial, en la medida que haya una aceptación y comprensión del proceso investigativo como una acción gerencial, en esa misma medida la respuesta a la sociedad será mucho más acertada y pertinente, toda vez que se habrán conjugado diferentes e importantes fortalezas que en efecto sinérgico,

harán del acto investigativo además de sus resultados una categoría fenomenológica y social de avanzada.

Las nuevas tendencias en gestión empresarial, se van innovando cada año de acuerdo a las necesidades de las empresas, las tendencias han empezado a ser circunstanciales con un ciclo de vida mucho más corto que antes. Cualquier alternativa de gestión puede quedar obsoleta en menos tiempo del esperado, donde la tecnología actual al igual que sus numerosos recursos, posibilidades y herramientas, marcan el destino de los procesos que tienen lugar en el mercado, así como el ritmo de vida además las relaciones que se establecen entre los clientes y los productos.

Las características de los tiempos actuales inciertos, turbulentos, de cambios imprevistos imprimen particular relevancia a los modos de gestión, formas de pensar, decidir y actuar de los responsables conductores de las organizaciones instituciones, tanto públicas como privadas. Es por ello, que tanto los gerentes actuales como los futuros debemos estar en sintonía con dichos cambios, esto se logra a través del estudio, la investigación, la constante actualización, creación y producción de nuevos conocimientos.

Por lo que, Sierra (2010), sugiere que al gerenciar una organización o dirigirla, tenemos que tomar en cuenta lo siguiente: Una visión global con actuación local, el empoderamiento para los ejecutivos que tienen poder decisorio, el outsourcing o lo que es lo mismo, la

subcontratación, externalización o tercerización lo cual es un acuerdo donde una empresa contrata a otra para encargarla de una actividad prevista o existente realizada o podría realizarse internamente lo que en ocasiones, implica la transferencia de empleados y activos de una empresa a otra, para aprovechar adecuadamente los conocimientos así como las experiencias de quienes tienen buen éxito en sus gestiones; el liderazgo como una cualidad inherente fundamental para gerenciar una empresa, y darle a la misma una estructura administrativa plana, para cambiarle su antigua estructura piramidal cuya tendencia es resaltar la connotación jerárquica más que las responsabilidades.

Todo lo anterior puede considerarse como las nuevas tendencias de la gerencia organizacional. Sin embargo, al gerente se le presentan retos permanentes tanto en lo interno como en lo externo de la organización por lo cual debe tomar decisiones acertadas. Por ello se necesita estar actualizado en los conocimientos que se refieren al desempeño cotidiano. De otra manera sería imposible responder eficazmente a los cambios importantes, diarios y exagerados que vive la sociedad actual.

De ahí que, el mundo el cual rodea las organizaciones y a sus gerentes está en constante cambio siendo cada vez más complejo y competitivo. Por esta razón, es necesario seguir y atender las nuevas tendencias de la gerencia, de lo contrario las instituciones renuentes a hacerlo estarán condenadas al fracaso. Los temas

como innovación, cambio organizacional, competitividad, globalización son enfoques presentes en esas tendencias gerenciales las cuales deben tomarse en cuenta desde la perspectiva teórica y así responder al mundo cambiante de la gerencia actual. Esta y las tendencias empresariales, varían de acuerdo a las necesidades de las empresas, a los enfoques teóricos y los cambios constantes.

En este contexto, la gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa, por lo tanto se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso, tanto de organización como del empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización, donde el gerente educativo debe dirigir a su equipo hacia el logro de los objetivos de la misma, pero durante una continua motivación donde estimule, oriente, premie e inspeccione constantemente la labor desarrollada, a la vez de ejecutar la acción y función de gerenciar, por tal motivo se puede decir que no hay gerencia educativa cuando la planificación sea normativa, en razón a la rigidez de este tipo de planificación tampoco existe gerencia educativa cuando la organización funciona centralizada aunque su diseño sea descentralizado, no existe la gerencia educativa cuando se delega o hay carencia de liderazgo.

En ese contexto, Meza (2004), afirma que las prácticas gerenciales en los planteles oficiales manifiestan un verticalismo propio del aspecto

organizativo-funcional del sistema educativo venezolano, caracterizado por la poca delegación de funciones, escasos mecanismos relacionados con la motivación, con la discusión, adecuación de la información, toma de decisiones, Así como también el establecimiento de metas en forma colectiva, la integración escuela-comunidad, el intercambio de ideas y conocimientos entre los miembros del personal, donde se observa que los directores solo se preocupan por el cumplimiento de una serie de exigencias burocráticas, concibiendo su función únicamente como consignadora de recaudos; dejando a un lado la planificación, organización, dirección, control y evaluación, actividades propias de la gestión gerencial.

Por su parte, Brewer (2003), señala que la transferencia de funciones en el sistema educativo ha sido mezquina, cuestión influyente en los procedimientos administrativos los cuales se hacen demasiado lentos y complejos, permitiendo en muchos casos el desconocimiento de las necesidades reales de los planteles, incidiendo de manera directa en la gestión gerencial así como en la calidad educativa. Esto es grave en el subsistema de educación básica, donde los directores aun cuando no están de acuerdo siguen esquemas gerenciales centralizados, impidiendo de esta manera la participación eficaz de la gerencia educativa.

En relación a lo antes expuesto, (Herrera 2012:31) afirma que, “Trabajar con directores es

fundamental para lograr la eficacia en las escuelas". Esto implica que el personal directivo necesita instancias de soporte que los respalden, orienten, apoyen técnicamente, en fin, los ayuden a organizarse; es frecuente ver directores que han sido nombrados por las autoridades correspondientes luego se sienten abandonados, enfrentados a dificultades cuya superación no es posible sin el apoyo e intervención de otras instancias. Es por ello que el Gerente Educativo, como cualquier otro gerente, para dirigir las instituciones educativas se vale de las funciones típicas como son la planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales propias para conducir cualquier entidad. Asimismo, el rol del gerente educativo es gerenciar el sistema que representa la escuela que dirige o la red escolar que coordina, a fin de satisfacer las necesidades de los diferentes actores internos o vinculados a la institución para así contribuir a cubrir la demanda cuantitativa y cualitativa de educación.

La aplicación de este ciclo es el proceso de dirección de la institución, a través del cual se planifica, organiza, dirige, controla también el seguimiento a la gestión escolar, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles (Koontz et al., 2007; Chiavenato, 2004; Amarante, 2000), En relación a los niveles de la gerencia la organización escolar hace referencia a dos niveles; por un lado, al sistema educativo formal en su conjunto y, por otro, al centro

docente que constituye un subsistema organizativo semiautónomo, pero, en la administración como tal se pueden señalar tres niveles los cuales nombraré a continuación: Gerentes de primera línea, Gerente medio y Alta gerencia.

Teorías y praxis del gerente educativo

Permiten conocer cada una de sus conjeturas para aplicarlas en el momento oportuno o que lo requiera la situación. Por consiguiente, la teoría general de la administración comenzó con la variable "Énfasis en la tarea" (actividades ejecutadas por los obreros en una fábrica), según la administración científica de Tylor, luego el énfasis fue en la estructura, con la teoría clásica de Fayol, y con la teoría de la burocracia de Weber; luego apareció la teoría estructuralista. La reacción humanista surgió con el "Énfasis de las personas", a través de la teoría de las relaciones humanas ampliada más tarde por la teoría del comportamiento y por la teoría del desarrollo organizacional.

El "Énfasis en el ambiente" se inició con la teoría de los sistemas, siendo perfeccionada por la teoría situacional que llevó al "Énfasis de la tecnología" cada una de las cinco variables enumeradas, tarea, estructura, personas, ambiente y tecnología, originó en su momento una teoría administrativa diferente y marcó, un avance gradual en el desarrollo de la teoría general de la administración.

Habilidades gerenciales

Todo gerente debe desarrollar competencia en el manejo de presentaciones efectivas, exposiciones efectivas, trabajo en equipo, elección de temas a trabajar basado en la planeación estratégica, participación en juntas y comités directivos, estos enfocados, aplicados a las organizaciones en el área financiera, talento humano, operativa y/o producción, mercadeo y tecnología.

Pensamiento prospectivo: la prospectiva se define como hacer probable el futuro más deseable, es que tanto los directivos como los gerentes adquieran visión estratégica y pensamiento a futuro, lo anterior puede aplicar a todos los documentos de la organización.

Emprendimiento: El emprendimiento en una organización se puede evidenciar cuando se asiste a ferias empresariales, ruedas de negocios, citas con empresarios, todo lo anterior se hace con el fin de exponer una idea de negocio las cuales deben ser concebidas estratégicamente por medio de un plan de negocios este debe contener los siguientes estudios: financiero, mercadeo, operativo, recurso humano.

Innovación: abarca los 5 casos siguientes: introducción en el mercado de un nuevo bien o servicio, el cual los consumidores no están aún familiarizados, introducción de un nuevo método de producción o metodología organizativa, creación de una nueva fuente de suministro de materia prima o productos semielaborados, apertura de un nuevo mercado

en un país, implantación de una nueva estructura.

Competitividad: consiste en la habilidad de un país para crear, producir y distribuir productos o servicios en el mercado internacional, manteniendo ganancias crecientes de sus recursos.

Internacionalización: elemento clave que se encarga de salvar a las empresas de sus problemas dentro de la organización. Sin embargo, la realidad es bien distinta: no es una salvación, sino un proceso complejo lo cual requiere de una inversión que será mayor o menor, en función del modelo de negocio llevado a cabo

Globalización: en un sentido estricto, la globalización define a un conjunto de transformaciones que han posibilitado la generalización del comercio mundial, y el incremento de las inversiones internacionales. En pocas palabras se puede decir que es una gran red económica mundial, con el objetivo de beneficiar a todos los involucrados.

Responsabilidad social empresarial: relacionados con los valores fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción en su fase operacional.

Ahora bien, estos elementos presentes en las reflexiones de muchos gerentes en la actualidad que se aprecian como sencillos tienen grandes problemas al momento de ponerlos en práctica en sus respectivas organizaciones, no sólo basta

con predecir los cambios sustanciales en el mundo empresarial, sino entender a cabalidad que las organizaciones deben adquirir capacidades para lograrlo tanto en las estructuras como en los procesos y de las personas que la conforman. El principal reto a ser enfrentado por la gerencia, son los cambios de paradigmas que se producen al interior en las nuevas tendencias gerenciales, por ello, los conceptos como innovación, cambio organizacional, globalización son inherentes al mundo competitivo de hoy.

En ese sentido, los aportes que desde la perspectiva de la innovación y el desarrollo organizacional son estrategias para fortalecer las capacidades empresariales inherentes a los cambios del desarrollo organizacional, conducido por un liderazgo orientado por procesos que consideren a la organización como un sistema integrado de gestión. El liderazgo consiste en formar y preparar a la organización para los cambios o transformaciones generados en lo interno y externo para lograr resultados en el tiempo. Las nuevas tendencias gerenciales representan una combinación de capacidades múltiples para el gerente y la organización que se comportan como tejidos corporativos para confrontar y relacionarse con el horizonte de la competitividad.

Los autores analizados coinciden en considerar que el papel de las nuevas tendencias gerenciales está focalizado en la innovación como el principal motor de los cambios en la

organización conducido a través de un liderazgo lo cual incursione con nuevas estrategias hacia la competitividad. Este liderazgo tiene capacidad de decisión en un ambiente de incertidumbre y riesgo, todo esto en correspondencia con la investigación así como la creación de nuevos conocimientos, actualización de conocimientos, saberes, entre otras.

Lo anterior permite indicar que la educación, la gerencia, la investigación, la ciencia y el conocimiento como sus productos no representan fines en sí mismos, sólo son medios para el logro del bienestar humano categorías conceptuales entre las cuales se genera una interdependencia permanente, los elementos de uno son necesarios para el otro, así la educación estudia, la gerencia se perfecciona por la investigación, esta se robustece con los procesos gerenciales la ciencia identifica y modifica atributos de la gerencia y el conocimiento permite la aplicabilidad de la gerencia también de la ciencia.

De esta manera, los conceptos se entrelazan y direccionan a la organización educacional en el cumplimiento de sus fines sociales a través de las diferentes líneas de investigación, nos permiten generar nuevos conocimientos para dar soluciones a problemas de interés actual y futuro, desde distintas formas de pensamiento, desarrollar experiencias para la innovación, aplicación de estrategias conforme a los métodos que exigen las nuevas tendencias conceptuales y metodológicas de la investigación científica,

favorecer procesos de reflexión crítica, contribuyendo a su vez, al desarrollo de competencias profesionales por ende, la innovación, fortalecimiento de la gerencia y desarrollo organizacional educacional.

CONSIDERACIONES FINALES

La innovación organizacional educacional es necesaria porque a través de ella se establecen las bases, que sirven como preámbulo para realizar cualquier tipo de entelequia en la gerencia y la forma de organizar las instituciones, teniendo en cuenta las actividades realizadas por el personal que labora en ellas, así como también la creatividad en las actividades a ejecutar. Por consiguiente, para promover la innovación dentro del lugar de trabajo, la creatividad, la comunicación y el contacto constante entre los líderes y los miembros del equipo son claves.

En ese contexto, el lugar de trabajo debe ser un ambiente seguro para experimentar y aprender; de esto se desprenden los principales elementos que contribuyen a ese entorno, en el cual las personas son valoradas como fuentes de conocimiento, la colaboración es valorada y recompensada; la comunicación abierta es la norma, la flexibilidad y la productividad van de la mano, las conversaciones e ideas que tienen lugar durante las pausas para el café pueden ser valiosas, menos jerarquía cuando se trata de ideas y soluciones; por último, siempre se anima a compartir el conocimiento.

En conclusión, los efectos positivos y aportes que brindará la innovación organizacional a la sociedad, es que se generarán nuevas herramientas gerenciales, vinculadas a la eficiencia y la eficacia de la gestión directiva de las instituciones, todo esto, con el fin de brindar una gerencia de calidad acorde con las exigencias de la sociedad actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avendaño, J. 2013. Las nuevas tendencias gerenciales del siglo XXI. Obtenido de <https://es.slideshare.net/mancipeavendano/nuevas-tendencias-gerenciales-del-siglo-xxi>
- Brewer, A. 2003. Informe sobre la descentralización en Venezuela. Caracas: Arte, C.A.
- Contreras, I. 1996. La investigación en el aula en el marco de la investigación cualitativa en educación: una reflexión acerca de sus retos y posibilidades. *Revista Educación*, 20(1), 109-125.
- Chiavenato, I. 2004. Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: McGraw Hill.
- Herrera, M. 2012. Gerencia escolar y calidad de la educación. En Seminario Educación para transformar el país. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Meza Ch. 2004. Ante el proceso de descentralización de la educación, qué está pasando en la escuela básica venezolana. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2), 105-120.
- Koontz, H. y Weihrich, M. 2007. Elementos de administración. Un enfoque internacional. México: McGraw-Hill.
- Kuhn, T. 1986. La estructura de las revoluciones científicas. México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1962).
- Petit, E. 2012. El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para

promover el desarrollo. Revista de Ciencias Sociales, XVIII(1), 74-88.

Universidad Nacional Experimental De los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). 2021. Reglamento del Sistema de Creación Intelectual. DPPIU.

Sierra, C. 2010. Liderazgo moderno y tendencias gerenciales: cambios paradigmáticos en la gestión de la universidad como empresa del conocimiento.