

Jean Carlos Herrera

[DOI 10.35381/gep.v3i5.32](https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.32)

## **El rol gerencial basadas en el coaching de los directivos de educación media general**

### **The managerial role based on coaching of general middle school managers**

Jean Carlos Herrera  
[lbda.ingles7@gmail.com](mailto:lbda.ingles7@gmail.com)  
Universidad Nacional experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro  
Venezuela  
<https://orcid.org/0000-0001-9815-3803>

Recibido: 19 de abril de 2021  
Revisado: 14 de mayo de 2021  
Aprobado: 22 de junio de 2021  
Publicado: 01 de julio de 2021

Jean Carlos Herrera

## RESUMEN

La investigación busca determinar el rol gerencial basado en el coaching de los directivos de educación media general de los planteles educativos del Municipio Sucre del Estado Miranda. El presente estudio fue de tipo descriptivo. Un diseño de campo no experimental, la población estuvo constituida por el personal directivo de educación media general de los planteles educativos del municipio Sucre del Estado Miranda que cuenta con veinte (20) directivos, con más de 3 años de experiencia en el área gerencial y algunos de ellos con estudios de posgrado. La técnica que se utilizó para recabar la información fue la encuesta, y el instrumento que se manejó para la recolección de datos fue el cuestionario. Se concluye con respecto a las competencias del coaching y la actuación gerencial como coach, se pudo evidenciar a través de los resultados una situación desfavorable y existen deficiencias en la implementación de estrategias gerenciales.

**Descriptores:** Administración de la educación; ambiente educacional; características directivas; docente; profesión. (Palabras tomadas del Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the managerial role based on the coaching of the general secondary education directors of the educational establishments of the Sucre Municipality of the Miranda State. From a quantitative point of view, the present study was descriptive. A non-experimental field design, the population was constituted by the general secondary education directive staff of the educational establishments of the Sucre municipality of the Miranda State that has twenty (20) directors, with more than 3 years of experience in the management area and some of them with graduate studies. The technique used to collect the information was the survey, and the instrument used for data collection was the questionnaire. It is concluded regarding the competencies of coaching and managerial performance as a coach, an unfavorable situation could be evidenced through the results and there are deficiencies in the implementation of managerial strategies.

**Descriptors:** Administration of education; educational environment; managerial characteristics; teacher; profession. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

Jean Carlos Herrera

## INTRODUCCIÓN

En busca de la excelencia en el desempeño de los grupos de trabajo en cualquier nivel del quehacer humano, es necesario la exploración de nuevas herramientas que contribuyan en alcanzar ese objetivo. La gestión educativa no escapa de esta realidad, ya que tiene una gran función como es la formación de los líderes que requiere el Estado y las organizaciones tanto públicas como privadas, para la competitividad a nivel global. En este sentido, los gerentes quienes dirigen los destinos de las organizaciones, deben tomar conciencia de la necesidad de implementar en su formación la metodología Coaching, marcados por las corrientes de modernización, dinamismo, flexibilidad y progresividad que caracteriza el desarrollo del ser humano. Esta es una manera, muy provechosa en donde el gerente estará en capacidad de convertirse en un nuevo tipo de líder. (Díaz-Cardozo, 2017:115)

En este orden de ideas, en el campo de la gerencia educativa, los directivos de los planteles educativos necesitan desarrollar competencias, habilidades y destrezas que lo preparen para conducir con éxito las organizaciones educativas del presente milenio. Para ello, como gerente de los recursos humanos de la organización, deberá innovar, tener capacidad de adaptabilidad, comprensión cabal del concepto de valores, liderazgo firme y amplio, capacidad de utilizar la inteligencia emocional para generar armonía ante los diferentes cambios y ante su personal, vocación por el servicio, honestidad y suficiente formación intelectual sólida como valores esenciales que debe cultivar en sí mismo y su alrededor. Es intención del autor de esta investigación, destacar dentro de las funciones gerenciales del directivo, los procesos administrativos y los roles gerenciales que deben cumplir, como líder del recurso humano para conducir efectivamente la institución educativa que dirige. Por ello, emerge el trabajo sobre las estrategias gerenciales basadas en coaching dirigida a directivos municipales de educación media general de los planteles educativos del Municipio Sucre del estado Miranda donde según el Director de Educación de la Alcaldía se puede apreciar grandes desfases en el nivel gerencial; esta

Jean Carlos Herrera

situación afecta el proceso pedagógico, en tal sentido la presente investigación se plantea como propósito fundamental proponer estrategias para el personal directivo las cuales permitirán el desarrollo de sus habilidades para la optimización de su gestión. Se pretende destacar dentro de las funciones gerenciales del directivo, los procesos administrativos y los roles gerenciales que deben cumplir, como líder del recurso humano para conducir efectivamente la institución educativa que dirige. Por ello, emerge el trabajo sobre las estrategias gerenciales basadas en coaching dirigida a directivos de educación media general de los planteles educativos. Se plantea como propósito fundamental proponer estrategias para el personal directivo las cuales permitirán el desarrollo de sus habilidades para la optimización de su gestión. En este sentido el coaching es aplicable a cualquier aspecto de nuestras vidas. Por este motivo, en los últimos tiempos se considera necesario incorporar esta herramienta en el mundo educativo, para que nuestros alumnos hagan un análisis constante que le lleve a conseguir buenos resultados académicos y personales. (Pérez-Guerra & otros, 2019:374)

En consecuencia la educación venezolana aboga por nuevos perfiles en los gerentes educativos donde se contemplen planes con objetivos y metas bien definidos, así como propósitos de vida fundamentados en una visión y misión oportuna; jerarquizando las necesidades propias e institucionales; utilizando los recursos y estrategias para el logro de lo planificado; administrando el tiempo en función de lo importante y no lo urgente; procesando, interpretando y manejando información útil, valiosa para la toma de decisiones, conscientes de las fortalezas y limitaciones. En este contexto, se refleja una debilidad marcada en los niveles directivos o gerenciales en las instituciones educativas, porque un gerente educativo debe poseer en su perfil un conjunto de competencias profesionales que le permitan gestionar la acción gerencial en la forma más expedita en el día a día, así como tener las actitudes y valores para hacerle frente a las dificultades que rodean en muchos casos a las instituciones educativas.

Jean Carlos Herrera

En efecto las dificultades educativas afrontados por el país actualmente, hacen tomar conciencia en buscar prontas y definitivas soluciones y corresponde al Estado uno de las dificultades medulares del sistema educativo, el cual es la gestión institucional fundamentado en dos aspectos principales: recursos financieros y una gerencia educativa dirigida hacia la calidad y la excelencia que sólo es posible con el apoyo de una adecuada gerencia de recursos humanos.

Desde esta perspectiva, Drucker, (2002), señala a la gerencia educativa como aquello que puede concebirse, como el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno, con miras a seguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad, a fin de ofrecer un servicio de calidad, coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos comunes. Por su parte, Requeijo & Lugo (2005:45) conceptualizan al gerente educativo como, el representante del Ministerio del Poder Popular para la Educación ante la comunidad, el producto de una integración entre una gerencia y el resto del personal que labora en la institución, el responsable de establecer las buenas relaciones entre todos los miembros quienes conforman la institución y los demás sectores involucrados en el proceso educativo. Concluye que allí surge el rol del director quien se encargará de dirigir la institución en sí y pondrá en práctica sus habilidades, estrategias y competencias gerenciales para conducir eficazmente la organización a su cargo.

En relación con lo expuesto, todo este basamento teórico ha de servirle al directivo educativo en su rol de gerente de recurso humano, pues el sistema educativo y la sociedad actual exigen un nuevo perfil de competencias gerenciales que garantice, planifique, controle, dirija y sobre todo sea promotor del cambio en la institución a su cargo. Se puede agregar que los directivos de una institución son las personas principalmente responsables por el desempeño de dicha organización. En consecuencia, como gerentes, deben estar formados para dar respuestas a las exigencias impuestas a

Jean Carlos Herrera

los docentes por la sociedad actual. El gerente educativo es considerado un recurso humano muy valioso para la institución, ya que ellos son los llamados a lograr el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, así como dar cumplimiento a las políticas educativas que el Ministerio del Poder Popular para la Educación decida implementar. Al respecto Requeijo & Lugo (2005) acota que:

Las funciones del Gerente Educativo son amplias y de gran trascendencia, las cuales no pueden ser alcanzadas de manera individual o unilateral, sino a través de un trabajo en equipo ejerciendo conjuntamente con el personal docente en forma coordinada e integrada, basada en intereses comunes y esfuerzos en grupos. (p.22)

De allí que, solamente trabajando en equipo el directivo puede lograr el éxito de su institución, aunado al cumplimiento de sus funciones gerenciales, desde el punto de vista normativo, debe: planificar, organizar, coordinar, administrar, supervisar, evaluar y rendir cuenta, para lograr la efectividad gerencial, estas funciones señalan el camino a seguir para dinamizar las acciones que sustentan la gestión educativa. (Requeijo & Lugo, 2005:62). De igual manera, Thomson & otros (2012) señalan que las tareas de un directivo son:

1. Desarrollar un concepto de negocio y formar una visión de hacia dónde se dirige la organización, proporcionando una dirección a largo plazo, estableciendo una misión.
2. Transformar la misión en objetivos específicos de resultados.
3. Elaborar una estrategia que logre objetivos planeados.
4. Implementar y poner en práctica las estrategias seleccionadas de manera eficiente y eficaz.
5. Evaluar resultados, revisar la situación e iniciar ajustes correctivos en la misión, los objetivos, los planes estratégicos y las nuevas oportunidades.

Jean Carlos Herrera

Siguiendo este orden de ideas, la dirección educativa debe ser estratégica, no sólo tomará en cuenta el desarrollo de la escuela, sino también a la comunidad envuelta a esa institución, lográndose con ello la integración de éstas. En este sentido, la gerencia educativa es la encargada de la coordinación principal de la institución escolar. En consecuencia, debe planificar, organizar, supervisar, controlar de manera adecuada en lo concerniente al funcionamiento docente, administrativo y laboral. Esta amplitud de funciones debería combinarse con la pertinente integración de estímulos educativos para contribuir a la formación permanente de los docentes (Rodríguez de Torrealba, 2008:450). En relación con las implicaciones axiológicas el coaching maneja explícitamente elementos referentes al sentido de compromiso y el deber ser de los actores en transmitir e inculcar una visión inspiradora hacia ganar, tener un sentido de liderazgo, responsabilidad de aprendizaje, motivación individual, generar desarrollo profesional y sentido de disciplina. Lo que refleja la multidisciplinariedad del concepto al involucrar elementos de diversas ciencias de la conducta y del estudio de las organizaciones. (Useche, 2004:131). Sobre la base de las ideas expuestas se presenta el objetivo general de la investigación es determinar el rol gerencial basado en el coaching de los directivos de educación media general de los planteles educativos del Municipio Sucre del Estado Miranda.

## **METODOLOGÍA**

Desde una visión cuantitativa, el presente estudio fue de tipo descriptivo que, según Hernández, Fernández & Batista (2006) su objeto de estudio es determinar la situación de las variables involucradas en el estudio en un momento dado, en función de especificar características de la población o cualquier fenómeno estudiado. De acuerdo a lo planteado, el investigador se limitó a las observaciones de los hechos tal y como ocurren para así poder determinar el impacto generado en la población después de haber aplicado el proceso de formación propuesto. Se consideró para esta indagación un diseño de campo no experimental, el cual, según Balestrini (2008) refiere a aquellos estudios donde la información proviene directamente de la fuente que la produce; este caso en

Jean Carlos Herrera

particular es el personal directivo de educación media general de los planteles educativos adscritos a la Alcaldía del Municipio Sucre del estado Miranda, los cuales serán claves en el suministro de la información. En este estudio la población estuvo constituida por el personal directivo de educación media general de los planteles educativos del Municipio Sucre del Estado Miranda que cuenta con veinte (20) directivos, con más de 3 años de experiencia en el área gerencial y algunos de ellos con estudios de posgrado. Cabe destacar que la muestra está constituida por el total de la población. Así mismo, la técnica que se utilizó para recabar la información fue la encuesta, y el instrumento que se manejó para la recolección de datos fue el cuestionario definido por Hurtado (2000) como un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información. El mismo estuvo estructurado con preguntas cerradas el cual comprende veinte (20) enunciados tomando como referencia la escala actitudinal de Likert de cinco (5) alternativas: siempre (S), casi siempre (CS), algunas veces (AV), casi nunca (CN), nunca (N). Por último, se procedió a tabular y cuantificar los datos producto de las respuestas dadas por el personal directivo

## RESULTADOS

Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento

### Tabla 1.

Dimensión: Rol Gerencial.

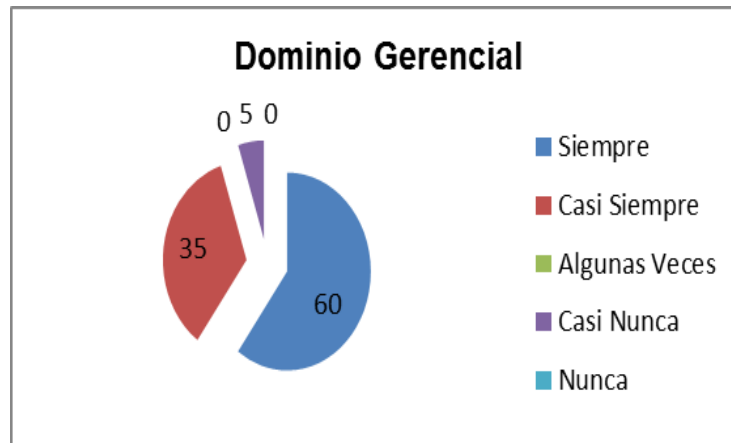
Indicador: Dominio Gerencial.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	La institución se encuentra dirigida por un personal capacitado	12	60%	7	35%	0	0%	1	5%	0	0%
TOTALES		12	60%	7	35%	0	0%	1	5%	0	0%

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).



Jean Carlos Herrera



**Gráfica 1.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

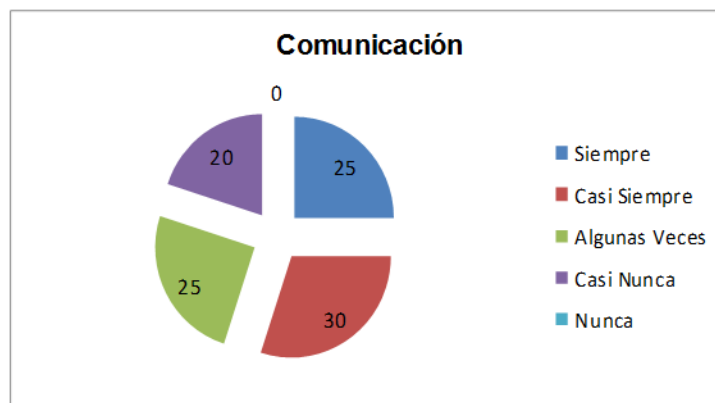
En cuanto al dominio gerencial un 60% de la población respondió que siempre la institución se encuentra dirigida por un personal calificado, mientras que un 35% cree que casi siempre y un 5% Casi nunca. Por tanto, se puede decir que las instituciones educativas municipales adscritas a la alcaldía del Municipio Sucre del Estado Miranda están dirigidas por un personal calificado.

Jean Carlos Herrera

**Tabla 2.**  
Indicador: Comunicación.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2.	El gerente educativo de la institución mantiene buena comunicación con el personal bajo su responsabilidad	6	30%	7	35%	3	15%	4	20%	0	0%
3.	El directivo utiliza la comunicación como un proceso dinámico, el cual genera cambio que aseguren los resultados que benefician a la organización.	4	20%	5	25%	7	35%	4	20%	0	0%
TOTALES		10	25%	12	30%	10	25%	8	20%	0	0%

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).



**Gráfica 2.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

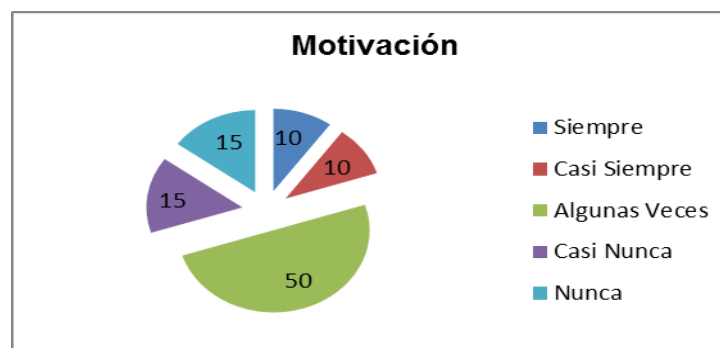
Jean Carlos Herrera

De acuerdo al cuadro y gráfico mostrados, los ítems 2 y 3 se encuentran estrechamente relacionados debido a que ambos hacen referencia a la comunicación y en ellos el 25% de los encuestados se inclinó por la opción siempre y algunas veces, 30% casi siempre y 20% casi nunca. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el gerente educativo de la institución mantiene buena comunicación con el personal bajo su responsabilidad y utiliza la misma como un proceso dinámico, el cual genera cambio que aseguren los resultados que benefician a la organización.

**Tabla 3.**  
Indicador: Motivación.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4.	El directivo fomenta actividades periódicas que logren la interacción participativa hacia el logro de los objetivos de la institución.	2	10%	2	10%	10	50%	3	15%	3	15%
TOTALES		2	10%	2	10%	10	50%	3	15%	3	15%

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).



**Gráfica 3.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

Jean Carlos Herrera

En relación a la motivación el 10% de los encuestados están de acuerdo que el directivo de las instituciones educativas fomenta actividades periódicas que logren la interacción participativa hacia el logro de los objetivos de la institución; sin embargo, un 50% manifiesta que algunas veces lo hacen, 15% casi nunca y 15% nunca. En la tabla número 3 se puede apreciar los resultados detalladamente.

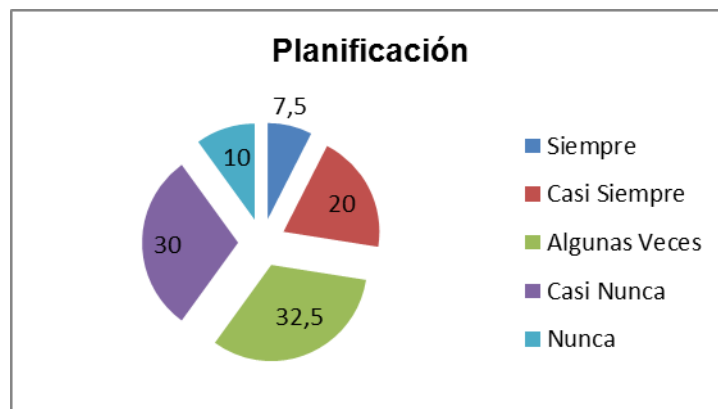
**Tabla 4.**  
Indicador: Planificación.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5.	El directivo planifica programas de entrenamiento para el desarrollo de habilidades y aptitudes en forma periódica destinada a mejorar los procesos pedagógicos y administrativos de la organización.	1	5%	5	25%	6	30%	5	25%	3	15%
6.	El gerente educativo planifica y aplica actividades que generen cambios en la institución con el propósito de optimizar los resultados del proceso educativo.	2	10%	3	15%	7	35%	7	35%	1	5%
TOTALES		3	7.5%	8	20%	13	32.5%	12	30%	4	10%

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

Jean Carlos Herrera

En la tabla número cuatro (4) correspondiente a la planificación se observa en el ítem 5 y 6 que el mayor porcentaje la obtuvo la opción algunas veces con un 32.5%, seguida por casi nunca con un 30%, casi siempre 20%, nunca con 10% y siempre con un 7.5%.



### Gráfica 3.

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

Entorno al gráfico mostrado correspondientes a la planificación se concluye que el 32.5% de los directivos algunas veces hace uso de la planificación.

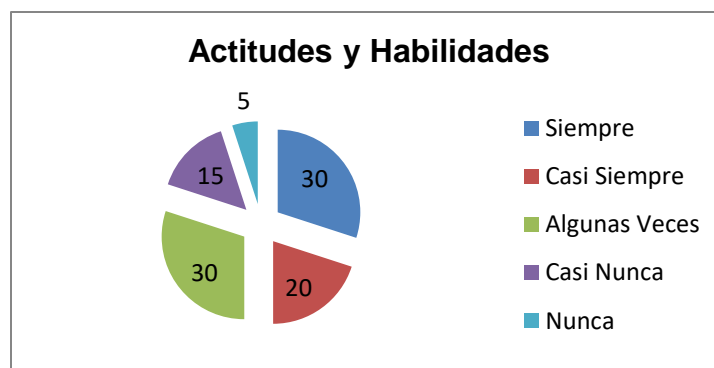
Jean Carlos Herrera

**Tabla 5.**  
Dimensión Competencias del Coaching.  
Indicador: Actitudes y Habilidades.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9.	Los directivos aportan actitudes y habilidades en la consecución del logro de los objetivos organizacionales	6	30%	4	20%	6	30%	3	15%	1	5%
TOTALES		6	30%	4	20%	6	30%	3	15%	1	5%

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

La tabla 5 muestra como las opciones con mayor porcentaje fueron siempre y algunas veces con un 30% cada una respectivamente, seguida por casi siempre con un 20%, casi nunca con un 15% y nunca con un 5%; se deduce que el personal directivo toma en consideración el coaching incorporando actitudes y habilidades con el fin de alcanzar los objetivos planteados en la institución. A continuación, se presenta un gráfico donde se encuentran reflejado los resultados de la tabla 5.



**Gráfica 4.**  
Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

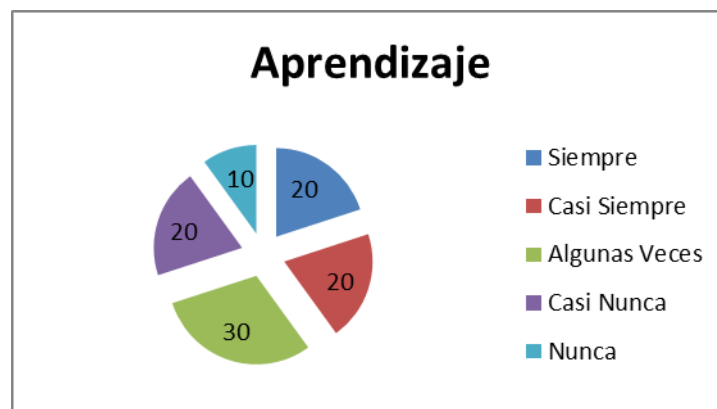
Jean Carlos Herrera

**Tabla 6.**  
Indicador: Aprendizaje.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10.	El directivo de la institución promueve, orienta y estimula el aprendizaje para el logro de los objetivos	4	20%	4	20%	6	30%	4	20%	2	10%
TOTALES		4	20%	4	20%	6	30%	4	20%	2	10%

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

En cuanto a la tabla 6, los resultados obtenidos permitieron apreciar que 20% de la muestra selecciono la opción siempre, casi siempre y casi nunca, sin embargo 30% manifestó algunas veces, dejando una minoría de porcentaje a la opción nunca con 10%.



**Gráfica 5.**  
**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).

Jean Carlos Herrera

De lo anterior, se concluye que los directivos algunas veces promueven, orienta y estimula el aprendizaje para el logro de los objetivos. Al respecto, el coaching podrá fortalecer el compromiso de los directivos para con el aprendizaje.

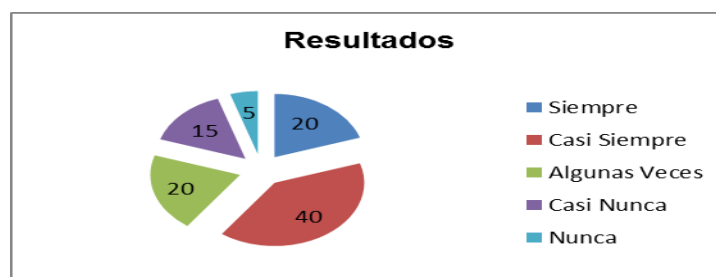
**Tabla 7.**

Indicador: Resultados.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13.	Los directivos definen los resultados por alcanzar en común entendimiento y acuerdo con el equipo de docentes	4	20%	8	40%	4	20%	3	15%	1	5%
TOTALES		4	20%	8	40%	4	20%	3	15%	1	5%

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021)

Para complementar la tabla 7 se presentó el gráfico en el que se evidencio que un 40% de los directivos seleccionaron la opción casi siempre, 20% siempre y algunas veces y 5% nunca. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los directivos municipales casi siempre definen los resultados a alcanzar en común entendimiento y acuerdo con el personal docente.



**Gráfica 6.**

**Fuente:** Resultados obtenidos del instrumento aplicado a los directivos del Municipio Sucre, Herrera (2021).



Jean Carlos Herrera

Por tanto, se puede concluir que el coaching le será muy útil a los gerentes educativos pues el mismo es un proceso para definir resultados por alcanzar, en común entendimiento y acuerdo compartido entre los directivos (coach) y el personal docente (coachee), con el fin de incrementar las posibilidades de lograr resultados exitosos

## **CONCLUSIONES.**

Los resultados evidenciaron que los gerentes educativos cumplen a cabalidad con algunos roles gerenciales encontrándose fortaleza en la comunicación. Sin embargo, se observó cierta debilidad en cuanto a la motivación dado a que no llevan a la praxis estrategias que conlleven al logro de una gerencia donde debe involucrar a su personal para el éxito de la misma. Con respecto a las competencias del coaching y la actuación gerencial como coach, se pudo evidenciar a través de los resultados una situación desfavorable y existen deficiencias en la implementación de estrategias gerenciales. En la medida que el director mejore su capacidad gerencial, el proceso educativo mejorara y se lograra la optimización de su gestión, obteniendo un mejor desempeño en su función. Con ánimo de aportar posibles alternativas de corrección y de superación de la situación determinada a la investigación se presentan las siguientes recomendaciones.

A las autoridades de dirección de educación de la Alcaldía del Municipio Sucre del Estado Miranda, la implementación de programas de acompañamiento a los directivos para determinar el cumplimiento con las dimensiones planificación, comunicación y motivación en las diferentes instituciones educativas del municipio.

En cuanto a los directivos municipales, la revisión exhaustiva sobre el Coaching (teorías, ejemplos de organizaciones que lo han aplicado) a fin de profundizar la información suministrada en esta investigación, e internalizar la importancia de su aplicación, para lograr modificar conductas, comportamientos y actitudes de los trabajadores en función de un cambio planificado, en pro del beneficio propio y de la organización.

Jean Carlos Herrera

## REFERENCIAS

- Balestrini, M. (2008) Como se Elabora el Proyecto de Investigación. [How the Research Project Is Developed] Séptima Edición. Editorial BL Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.
- Díaz-Cardozo, G. (2017). El Gerente Coaching en la Gerencia. [The Coaching Manager in Management]. *Revista Scientific*, 1(2), 110-130. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.7.110-130>
- Drucker, T. (2002) Pasión por la Excelencia. [Passion for Excellence]. Edición McGraw Hill. 2da Edición. España.
- Hernández, R., Fernández, E., & Batista, P. (2006) Metodología de la Investigación. [Research Methodology]. Editorial Mc. Gran Hill. México
- Hurtado-de-Barrera, J. (2000) Metodología de la Investigación Holística. [Holistic Research Methodology]. Instituto Universitario de Tecnología Caripito. Fundación SYPAL. Caracas, Venezuela
- Palella, S., & Martins, F. (2006) Metodología de la Investigación Cuantitativa. [Quantitative Research Methodology] FEDUPEL. 2da edición. Caracas, Venezuela.
- Pérez-Guerra, Y., Reyes-Fonseca, A., Matos-Vitores, H., & de la Guardia-Cásate, A. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. [Coaching. Importance of the teacher-coach]. *Multimed*, 23(2), 364-385.
- Requeijo, D., & Lugo, A. (2005) Administración Escolar. [The school administration]. Editorial Biosfera. C.A. 3ra Edición. Caracas, Venezuela
- Rodríguez-de-Torrealba, Á. (2008). Hacia una visión prospectiva de la gerencia y supervisión educativa. [Towards a prospective view of management and educational oversight]. *Investigación y Postgrado*, 23(2), 447-461.
- Thomson, A., Reteraf, M., Gamble, J., & Sticklahd, A. (2012) Administración estratégica. Teoría y casos. [Strategic management. Theory and cases]. 18ª edición. Editorial MCGRAN HILL Interamericana.

Jean Carlos Herrera

Useche, M. (2004) El coaching desde una perspectiva epistemología. [Coaching from an epistemology perspective]. Revista de Ciencias Sociales, 3(105), 125-132.  
Recuperdo de: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310509.pdf>

©2020 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).