

## RESIGNIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INMERSA EN EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL GERENTE EDUCATIVO

Autor: Edelmar Valero  
[edelvalero1609@gmail.com](mailto:edelvalero1609@gmail.com)

### RESUMEN

El avance investigativo es la de aportar nuevos conocimientos sobre el liderazgo transformacional que permite al gerente educativo el logro de las metas y objetivos de la organización a través de una resignificación de la gestión del conocimiento. Esto motiva al presente ensayo que tiene como propósito generar una exegética en la resignificación de la gestión del conocimiento inmersa en el liderazgo transformacional del gerente educativo en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas. La metódica se apega al paradigma cualitativo-interpretativo, a través del método fenomenológico apoyado en la hermenéutica, sustentado por Martínez (2014), lo que va permitir develar, conocer, interpretar comprender y construir el aporte teórico desde el conocimiento empírico y epistémico. Las técnicas de análisis para el procesamiento de la información estarán representadas por la estructuración, la contrastación, la triangulación y la teorización, el proceso de análisis de información, será a través de matrices de análisis que permiten la interpretación de las categorías y subcategorías que develan los hallazgos para finalmente exhibir la exegética. Para el caso, la compostura epistémica del conocimiento científico se muestra una breve conceptualización a) gestión del conocimiento y b) el liderazgo transformacional del gerente educativo.

### PALABRAS CLAVE:

Gestión de Conocimientos;  
Liderazgo transformacional  
del gerente educativo.

## RESIGNIFICATION OF THE IMMERSA KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF THE EDUCATIONAL MANAGER.

---

**Author: Edelmar Valero**  
[edelvalero1609@gmail.com](mailto:edelvalero1609@gmail.com)

### ABSTRACT

The status of the research is part of the resignification of knowledge management immersed in the transformational leadership of the educational manager at the Daniel Florencio O'Leary High School, Barinas state. The method adheres to the qualitative-interpretive paradigm, through the hermeneutical-phenomenological method, supported by Martínez (2014), which will allow to reveal, know, interpret, understand and build the theoretical contribution from empirical and epistemic knowledge. The advance takes place at the Daniel Florencio O'Leary High School, Barinas state. The analysis techniques for information processing will be represented by structuring, contrasting, triangulation and theorizing, the information analysis process will be through tables that allow their respective analysis, interpretation and graphing of the categories and subcategories that reveal the findings to finally exhibit exegetics. For the case, the epistemic composure of scientific knowledge shows a brief conceptualization a) knowledge management and b) the transformational leadership of the educational manager, in addition to this it will serve to provide new knowledge on the subject presented, highlighting the importance in educational institutions leadership transformational with a vision focused on the educational manager through a resignification of knowledge management.

**Key words:** Knowledge Management; Transformational leadership of the educational manager.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento es considerada vital para la sociedad globalizada del momento, dado que el activo más importante de cualquier organización es su capital intelectual, por ello, deben enfocarse en aprender y darle prioridad a la gestión del conocimiento desde la comunicación de saberes dentro de las mismas, dado que es una forma de potenciar a sus miembros, cooperando entre sí para lograr la transferencia del conocimiento en su cotidiana convivencia.

En la dinámica de la emergente llamada sociedad del conocimiento, se adquiere un papel determinante en los sistemas sociales y culturales de todas las naciones. Los sistemas educativos a partir del siglo pasado, se convierten en una de las piezas angulares del desarrollo económico y social de los estados nacionales, hoy se encuentran inmersos en las transformaciones de la sociedad del conocimiento para dar respuesta a las emergentes sociedades postmodernas.

En este contexto, la gestión del conocimiento permite superar todas las situaciones difíciles y contextos desfavorecidos que permite lograr con éxito la construcción del conocimiento, sobre todo cuando ellas impiden la normal y efectiva respuesta de la organización a los nuevos requerimientos del entorno. La gestión del conocimiento será crucial para superar todos aquellos paradigmas ineficaces, como también aquellos mitos que dificultan el encontrar respuestas a las nuevas y acuciantes adversidades.

En este sentido, la gestión del conocimiento en las instituciones educativas está basada en la sociedad del conocimiento, impulsando el éxito y *la innovación*. Es así, como Aguaded (2016), expresa que la gestión del conocimiento debe entenderse como “la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos y diseminar los contextos desfavorecidos entre los miembros de una organización” (p.64). Por eso, los líderes de las instituciones educativas deben ser generadoras de nuevos conocimientos, a manera de

desarrollar un liderazgo más eficiente hacia realidad cambiante, logrando una transformación para aprovechar su el potencial del talento humano.

Por tanto, la gestión del conocimiento da a los líderes la capacidad de adaptarse a las circunstancias de la educación y por ende del entorno. Cuando se habla del liderazgo transformador, al líder se le atribuye características idóneas que les permite enfrentar cualquier situación con la finalidad de salir airoso y convertirse en líderes transformadores.

Ante tal situación, Soto & Cárdenas (2017), señalan que “el liderazgo tiene una tarea interior, de cara a la organización y otra tarea exterior, es decir de cara a la sociedad”. En la primera posición, el líder es el movilizador de la organización, el guía, el perfecto coordinador de sus trabajadores a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos establecidos. De cara a lo exterior, es un faro para la sociedad y junto con su equipo debe tener la amplitud como para rectificar y orientar las acciones que sean requeridas para

enfrentar, superar y salir airoso ante los momentos adversos.

Dentro de este enfoque, Macabeo (2016), señala que el liderazgo transformacional se asocia a la “capacidad del gerente educativo para ejercer cierta influencia en su personal, con el fin de lograr el uso de las mejoras técnicas y métodos para el trabajo pedagógico gerencial” (p.85). Además, este autor señala que los líderes nacen, se hacen, se prueban en las diferentes circunstancias o coyunturas, puesto que el liderazgo es un proceso que necesita ser alimentado, realimentado y transformado positivamente todos los días. Por eso, el líder de hoy debe ser transformador para que dominar un sin número de funciones que le faciliten interactuar con el medio para dirigir con eficiencia los destinos de la organización escolar.

En consecuencia, el liderazgo transformacional en la gerencia educativa según Salazar y Cohad (2017), destaca que tiene relación con las necesidades humanas, específicamente las que se ubica en el dominio del crecimiento personal,

autoestima y autorrealización. En efecto, si hay gusto y voluntad para realizar las cosas, se pueden movilizar a las personas hacia resultados extraordinarios.

En este sentido, la labor del líder transformacional consiste en influir sobre las personas para que intenten con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización. Resulta necesario alentar a las personas no sólo a desarrollar buena voluntad para trabajar sino también una disposición de hacerlo con honestidad, intensidad y confianza. Luego de tener bien identificado un líder se puede potenciar su trabajo a partir del entrenamiento de sus habilidades básicas de carácter intelectual, interpersonal y técnicas. Por tanto, el líder transformacional como gerente educativo le corresponde ser un profesional con visión holística y pensamiento sistémico que integre la comprensión de la filosofía gerencial moderna y su aplicación práctica, orientada de un modo prospectivo al mejoramiento de la calidad humana.

De todo lo expresado actualmente, Krygier (2015), expresa que existe “una crisis del liderazgo transformador mundial y en Latinoamérica, no se debe que los gerentes educativos no sean los adecuados, sino que no han cambiado su visión y no saben cómo lograr sus objetivos en esta nueva era” (p. 14), cabe destacar, en Venezuela también existe una crisis de liderazgo, de carácter educativo. Hecho que coloca de manifiesto la necesidad de abordar un liderazgo transformador que sea el más apropiado para el sector educativo que le brinde mejoras y cambios que posteriormente se traduzcan en calidad educativa.

De lo planteado, en Barinas en el Liceo Daniel Florencio O’Leary de acuerdo a la autora como trabajadora de esta institución, se observa un liderazgo muy autocrático resistente a la innovación y los cambios necesarios actualmente en el sector educativo. Por tanto, se hace significativo para entender que el desarrollo eficiente de la institución dependerá en gran escala, de la capacidad del liderazgo

transformacional que logre ejercer el gerente educativo la buena marcha de los procesos que se llevan a cabo en beneficio de todos sus miembros. En función de esto, Rincón (2015), opina que aplicar el liderazgo, para transformar la gerencia educativa hace posible potenciar a los miembros de la institución, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura de la institución en orden a cambiarla.

La relevancia pretende ser un aporte teórico para la resignificación de la gestión del conocimiento que se encuentra inmersa en el Liderazgo transformacional del gerente educativo. De allí, la importancia porque intenta abordar algunos aspectos presentes en el directivo de la institución en estudio y servirá de guía a otros profesionales que se motiven a llevar con éxito la investigación en estudio. En cuanto a la línea de investigación del doctorado Ciencias de la Educación de la Universidad Fermín Toro, contribuye con las transformaciones que exigen la sociedad, de la información y los

cambios que se deben dar en la búsqueda del conocimiento en la educación.

Por lo tanto, en la búsqueda de producir conocimiento científico e información sistemática se presenta el propósito fundamental de generar una exegética en la resignificación de la gestión del conocimiento inmersa en el liderazgo transformacional del gerente educativo en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas, planteándose la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los principios teóricos que fundamentan la gestión del conocimiento inmersa en el liderazgo transformacional del gerente educativo en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas?

### **PROPOSITO DEL ESTUDIO**

El propósito del estudio en avance consiste en generar una exegética de una resignificación a través de la gestión del conocimiento inmersa en el liderazgo transformacional del gerente educativo en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas. Como

Objetivo Especifico se interpretarán los principios teóricos que fundamentan la resignificación a través de la gestión del conocimiento inmersa en el liderazgo transformacional del gerente educativo en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas.

### **RECORRIDO TEORICO**

#### Gestión del Conocimiento (GC)

La gestión del conocimiento viene ser uno de los principales activos en una organización y es hoy un instrumento básico de gestión, una nueva forma de entender y gestionar las organizaciones que tienen como objetivo primordial mejorar los desempeños y dar solución a los problemas que se presenten. En este sentido, la gestión del conocimiento está asociada a los procesos y procedimientos de actividad de cada organización, fortalecimiento a las personas, así como la documentación e información.

Es por eso, que hablar de gestión del conocimiento según Krygier (2015), destaca que existe una crisis del liderazgo transformador y

enfatisa que hoy en día los directores educativos deben cambiar la manera de gestionar el conocimiento, para lograr cambios sustanciales en la investigación, la creatividad y la innovación en las escuelas.

En este sentido, la gestión del conocimiento en las instituciones educativas es un fenómeno del que se está tomando conciencia en forma reciente y del que aún no se puede hablar como un campo de conocimiento ya constituido. De ahí la relevancia de la gestión del conocimiento en la transformación de las instituciones educativas desde el supuesto que constituirá en el futuro uno de los elementos centrales de la transformación institucional del sistema educativo escolar para que se incorporen a las dinámicas de la sociedad del conocimiento.

La gestión del conocimiento según Kata y Rivas (2015), destacan "se debe entender como el desarrollo intencionado de una competencia de las personas y la organización apoyada en un proceso interactivo de aprendizaje innovado" (p.23), es decir, se ocupan de una innovación

educativa que ocurren cuando se incorporan las nuevas actuaciones gerenciales y se transforman en saberes con nuevas actuaciones de participación e involucramiento de los actores educativos.

*Por otra parte, en la investigación realizada por Ramos y Cerda (2017) titulada: Gestión del conocimiento en las instituciones educativas concluyen los autores, que la gestión del conocimiento es crear un ambiente en que el conocimiento y la información disponibles sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación y hacer posible mejorar las decisiones, resolver los problemas, ofrecer alternativas y obtener resultados.*

En este sentido, de la autora de esta investigación, considera que las instituciones educativas deben convertirse en una organización de conocimiento, permitiendo así un flujo de información que el director como gerente y líder de una institución educativa, pueda sistematizar para determinar ideas innovadoras y creativas que permita de forma eficaz

y eficiente generar transformaciones sociales significativas.

## **ELEMENTOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Los elementos de la gestión del conocimiento están relacionados con diferentes campos del saber. Los especialistas como Rivero (2016), considera que “los elementos que integran el ciclo de vida del conocimiento están destinados a identificar, adquirir, desarrollar, compartir, utilizar y retener el conocimiento” (p.21). Como se puede observar para hacer una buena gestión del conocimiento los líderes deben tener un alto grado de compromiso con la institución educativa y entender que necesario superar algunas barreras. Entre los elementos tenemos:

**Identificar el conocimiento:** El líder debe pensar qué es lo que quiere lograr y el conocimiento que necesita para ello.

**Adquirir el conocimiento:** El líder puede adquirir el conocimiento en múltiples formas pero debe distinguir

entre adquirir conocimiento que se pueda utilizar directamente y aquel que puede ser útil en el futuro. El conocimiento adquirido debe ser tan compatible con la institución educativa como sea posible.

**Desarrollar el conocimiento:** Es importante descubrir cómo el líder desarrolla el conocimiento en la institución educativa, con el fin de considerar el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora. Debe considerar el desarrollo de la creatividad para resolver problemas o adversidades en forma sistemática y los procedimientos para la innovación.

**Compartir el conocimiento:** El objetivo de esta etapa es que el líder transfiera el conocimiento al lugar donde sea necesario, en el momento adecuado y con la calidad requerida.

**Utilizar el conocimiento:** El conocimiento añade valor solamente cuando se utiliza en la institución educativa. El uso del conocimiento determina las necesidades y debe servir como referencia para la creación, almacenamiento y las formas de compartir conocimiento.

**Retener el conocimiento:** La retención de conocimiento es un paso significativo en la construcción de los activos del conocimiento, puesto que el mismo debe incorporarse en la institución educativa para su reutilización y adquiere mayor relevancia.

En lo referente a la autora de esta investigación, se observa en el abordaje de los elementos de la gestión del conocimiento, que involucra a los líderes para que transfieran el conocimiento al lugar donde sea necesario, en el momento adecuado con un ritmo acelerado, debe ser creativo a la hora de resolver cualquier adversidad que se le presente y ser reflexivo, como se puede ver, se exige cada vez más líderes competentes que tengan un sentido más humano se involucran en la gestión del conocimiento. Por tanto, la gestión del conocimiento si se posiciona y trabaja adecuadamente, contribuye al fortalecimiento de las habilidades y desarrollo profesional en el líder obteniendo el éxito en los resultados propuestos.

### **Aspectos conceptuales sobre liderazgo transformacional**

El directivo en las escuelas son los principales protagonistas de los cambios y reformas educativas que se suscitan día a día dentro del contexto escolar, debido a que es líder transformacional es un promotor social que actúa en función de la educación, como gestor, constructor de la participación social de cada uno de los actores involucrados en las instituciones, desde la familia hasta la comunidad. En este sentido, el gerente educativo es un líder y mediador de experiencias cuya formación esta para promover los procesos de educación ciudadana.

De esta forma Valle (2016) expresa que el líder transformacional “se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización, se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, que influye en la cultura de las organizaciones” (p.21). Bajo esta perspectiva, el liderazgo transformacional es el más pertinente para ser ejercido por los gerentes en

las instituciones educativas, debido a que motiva a su personal a producir y adaptarse a los cambios.

Al mismo tiempo, se presenta el aporte Cerrada (2017), el gerente como líder educativo debe asumir responsabilidades, donde construya relaciones de confianza que lo conduzcan al logro de los objetivos propuestos. De esta manera, el líder como actor social demanda un perfil profesional para ejercer el liderazgo transformacional, debido, que debe asumir una actitud crítica y participativa para generar los cambios contundentes que se esperan en el sistema educativo venezolano.

En análisis, ser líder transformacional en las instituciones educativas implica un proceso que representen los deseos, necesidades, aspiraciones de otros, líderes que tienen una capacidad excepcional para lograr las transformaciones requeridas en las instituciones educativas. Asimismo, hace esfuerzos por una nueva visión institucional, orientada a los nuevos saberes y

apoyada para ser más eficiente, la organización educativa.

### **CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

El liderazgo transformacional genera cambios significativos en los líderes y las organizaciones. Por esta razón, el liderazgo transformacional es un estilo que crea un cambio valioso y positivo en sus líderes. Un líder transformacional se centra en ayudarse mutuamente, para transformar de manera armoniosa en el caso a la institución educativa. Es así como Nuñez (2016), menciona seis rasgos básicos del liderazgo transformacional: habilidad mental, madurez emocional, necesidad intrínseca de logro, habilidad para resolver problemas, empatía y representatividad.

a) La habilidad mental: Está referida a la superioridad de inteligencia que debe tener el directivo ante los demás miembros de la organización. El líder de la organización debe tener habilidades y destrezas coherentes a sus funciones

para desempeñar el papel al cual fue asignado. Entre los cuales están la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al optimizar la aplicación del currículo, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la institución con su entorno.

b) La madurez emocional: Está relacionada con la confianza que tienen los gerentes educativos eficientes en ellos mismos y en lo que hacen, saben exactamente lo que desean por parte de los demás miembros de la institución y poseen la madurez necesaria para hacer frente a las fallas de estos últimos con objetividad.

c) La necesidad intrínseca de logro, enfatiza la necesidad interna de los gerentes educativos de cumplir sus objetivos, les gusta fijarse metas difíciles pero alcanzables y después cumplirlas.

d) La habilidad para resolver problemas: Se presenta

cuando los gerentes educativos eficientemente saben diferenciar entre la causa y efecto y por lo mismo, centrar sus esfuerzos en la primera y dirigen los recursos con que cuentan a la solución de esos problemas.

e) La empatía: Está relacionada con esa habilidad que les permite a los gerentes educativos eficaces identificarse emocionalmente con los demás y ver las cosas desde el punto de vista de los otros miembros del equipo, sin que ello esté de acuerdo con él.

f) La representatividad: Destaca la responsabilidad del gerente educativo de actuar como representante de su personal ante las demás organizaciones y jefes superiores.

De acuerdo a lo expuesto, el liderazgo transformacional en el gerente educativo debe canalizar cambios de manera completa donde se desarrollen habilidades con el propósito de que su gestión se vea reforzada en la medida en que dirige de manera efectiva a todos los miembros de la organización y logra su integración con el entorno

sociocultural adonde se encuentra inmersa la institución educativa.

### **GERENTE EDUCATIVO**

Es necesario generar un nuevo paradigma gerencial educativo, que oriente la fluidez de información entre los miembros de una institución educativa y su contexto, partiendo de la realidad que actualmente se presenta para obtener una nueva institución que respete los valores y principios quienes conforman estas organizaciones educativas.

En la gerencia educativa debe existir la necesidad de un nuevo enfoque gerencial que logre transformar los cambios surgidos en la última década en el sistema educativo venezolano, donde se establece la relación del binomio- educación- sociedad necesaria para la construcción de una nueva sociedad. Señala Márquez (2015), ante las consideraciones de estas realidades, se debe motivar el surgimiento de una nueva gerencia, que considera establecer como principio la necesidad de una transformación

educativa como medio de obtener el éxito en la gestión.

Por otro lado, se puede decir que la gerencia educativa tiene una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa, es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización. En tal sentido, el gerente como el líder debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización durante una continua motivación que estimule, inspeccione, oriente y premie constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y la función de gerencia.

Dentro de todos estos planteamientos, se puede observar que el papel del nuevo gerente en educación no parece presentarse de manera fácil y sencilla. La gerencia en tiempos de cambios implica reflexionar acerca del comportamiento y actitudes de líderes transformadores el cual requieren de un gran

compromiso, entrega y responsabilidad, ya que a su alrededor tienen personas que aprenden de sus acciones y proceder. Por lo tanto, se requiere de otra visión de gestión en la educación actual, se necesitan líderes capaces de dar paso a los nuevos paradigmas gerenciales adoptando un estilo más transformacional, y participativo promoviendo un trabajo compartido.

### **METODOLOGÍA**

El recorrido metodológico se apega al enfoque del paradigma cualitativo-interpretativo, donde subyace el método fenomenológico apoyado en la hermenéutica sugerido por Martínez (2014), cuyo escenario de investigación son docentes en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas.

Las técnicas de recolección serán la entrevista a profundidad, basando el análisis en los procesos de categorización, estructuración y triangulación de fuentes de los autores mencionados. El proceso de análisis de información será realizado a través de matrices de análisis que permitirán

el respectivo análisis, interpretación y graficación de las categorías y subcategorías donde se develaran los hallazgos emergentes de la realidad encontrada, basada la resignificación a través de la gestión del conocimiento inmersa en el liderazgo transformacional del gerente educativo en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas.

### **VISIÓN PROSPECTIVA**

Con la finalidad de cumplir con el objetivo planteado en este avance de investigación, la gestión del conocimiento inmersa en el liderazgo transformacional en la organización, se presenta como un aporte en función del deseo de dar un viraje a la nueva organización, a través, del gerente educativo con un nuevo sentido, iluminado por los cambios y acontecimientos que se presenta actualmente.

La intención de este trabajo, muestra las relaciones que se han estudiado entre la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional con el propósito de comprender mejor la interrelación de

ambos en la búsqueda de un nuevo conocimiento, para lograr que el gerente educativo facilite la comprensión e implantación de las mejores prácticas en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas.

Es por ello, que se requiere edificar un liderazgo transformacional en la organización en estudio, de manera que el gerente aliente, inspire, motive a su personal a innovar y crear cambios, de manera que ayuden a crecer la organización educativa con nuevos conocimientos y darle forma a su éxito futuro.

Articulando esta direccionalidad y con base al objetivo planteado es necesario una nueva lógica gerencial que vivifique el alma organizacional, revalorizándose a través de principios y valores trascendentales y universales, con el propósito de contribuir al bienestar integral en la gerencia en el Liceo Daniel Florencio O'Leary estado Barinas.

Para finalizar, cabe destacar las palabras de Drucker (2002), al manifestar que las organizaciones que valoren el conocimiento podrán generar rendimientos superiores,

cuando afirma que aquellas que fundamenten sus acciones basadas en esta variable enfocarán sus esfuerzos en “manejar la institución de modo que atraiga, retenga y motive a los trabajadores hacia un nuevo conocimiento”. Todo esto dentro de los retos que se avecinan para las organizaciones en una sociedad donde la información y el conocimiento son fuentes primarias de procesos de innovación.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aguaded, G., (2016). **Gestión del Conocimiento en la Educación**. Madrid: España.
- Cerrada, R., (2017), **El Gerente como Líder Educativo**. Mérida. Venezuela.
- Kata, M., & Rivas, K., (2015). **Gestión del Conocimiento**. Barcelona. España. Soto, L., & Cárdenas, M., (2017). **El liderazgo en la Escuela**. Bogotá. Colombia.
- Krygier, R., (2015). **Crisis de un Liderazgo Transformador en la Educación**. Madrid: la Muralla.
- Macabeo, C., (2016). **El Liderazgo Transformacional en las Organizaciones**. Medellín. Colombia.
- Márquez, A., (2015). **El Gerente Educativo**. Bogotá. Colombia
- Núñez, P., (2016). **Liderazgo Transformacional y sus Características**. Lima. Perú.
- Martínez, M. (2014). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. México: Trillas.
- Ramos, H., & Cerda, G., (2017). **Gestión del conocimiento en las organizaciones educativas**. Santiago. Chile.
- Rivero, C., (2016). **Elementos de la Gestión del Conocimiento**. Caracas. Venezuela.
- Salazar, H., & Cohad, K., (2017). **Liderazgo Transformacional en la Gerencia Escolar**. Lima. Perú.
- Valle, M., (2016). **El Líder Transformacional**