

**La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en
la innovación del docente de la Institución Bárbara
Alfaro**

**The efficiency of educational management and
its impact on the innovation of the teacher of the
Bárbara Alfaro Institution**

Dora María Campoverde-Villacis
Universidad Espíritu Santo - Ecuador
doracampoverde@uees.edu.ec

Nancy Eulalia Bravo-Peláez
Universidad Espíritu Santo - Ecuador
nancy46-@hotmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532

RESUMEN

La gerencia y la innovación educativa han sido dos temas de discusión y reflexión en eventos científicos de Latinoamérica, variables consideradas en la investigación. El objetivo del artículo consistió en construir estrategias gerenciales eficientes para la gestión educativa y fortalecer la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro. La metodología fue con el paradigma positivista racional, con el enfoque epistemológico cuantitativo, utilizando los métodos científicos: explicativo y el histórico – lógico, que permitieron obtener antecedentes de investigación del último quinquenio y facilitaron la descripción de los hechos tal como se observaron. Asimismo se emplearon los métodos empíricos: la observación, que permitió de manera planificada y en forma objetiva la medición pedagógica del docente en el inicio y final del año lectivo 2020 -2021. La población y muestra fue censal con 1 directivo y 8 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario con el método no experimental, a través del cual se evidenciaron y describieron los sucesos reales en la institución educativa objeto de estudio. Los resultados fueron positivos y a favor de interrogante formulada en la problemática, reflejándose la necesidad de la propuesta diseñada con estrategias gerenciales eficientes para la gestión educativa y así fortalecer la innovación del docente de la Institución.

Palabras clave: gestión educativa; innovación; docente; acompañamiento

Cómo citar este artículo:

APA:

Campoverde-Villacis, D., & Bravo-Peláez, N., (2021). La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2-1), 139-155. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

Management and educational innovation have been two topics of discussion and reflection in scientific events in Latin America, variables considered in the research. The objective of the article consisted of building efficient management strategies for educational management and strengthening the innovation of the teacher of the Bárbara Alfaro Institution. The methodology was with the rational positivist paradigm, with the quantitative epistemological approach, using the scientific methods: explanatory and historical - logical, which allowed obtaining research information from the last five years and facilitated the description of the facts as they were observed. Likewise, empirical methods were used: observation, which allowed in a planned and objective way the pedagogical measurement of the teacher at the beginning and end of the 2020 -2021 school year. The population and sample was census with 1 manager and 8 teachers. The survey technique and the questionnaire instrument were applied with the non-experimental method, through which the real events in the educational institution under study were evidenced and described. The results were positive and in favor of the question formulated in the problem, reflecting the need for the proposal designed with efficient management strategies for educational management and thus strengthening the innovation of the teacher of the Institution.

Key words: educational management; innovation; teaching; accompaniment

Introducción

La innovación se puede conceptualizar como un proceso que realiza un individuo de forma juiciosa y planeada, para obtener un resultado, de esta manera se puede decir que en el campo de la educación el docente como sujeto pensante puede impactar y desarrollar innovación educativa aportando conocimientos científicos, mediante la metodología de proyecto de aula facilitando experiencias significativas, herramientas, habilidades y estrategias transformadoras de conocimientos.

Desde esta posición, González et al (2018), ratifica para que se implemente la innovación en el medio educativo, debe existir una planificación contextualizada en el marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI), con el propósito de efectuar cambios didácticos con creatividad para la transformación de las prácticas pedagógicas, a mediano y largo término para su evaluación y emisión de resultados, anhelando la perfección educativa trazada en la filosofía institucional.

En este mismo contexto, en la actualidad la gestión educativa de los planteles del Ecuador han sido afectadas por los constantes cambios que ha enfrentado el gobierno nacional, además del impacto ocasionado por la crisis de la emergencia sanitaria con la pandemia del Covid-19 declarada por la OMS en marzo 2020, obligando a incorporar a todo el personal directivo y docente al proceso de adaptación del sistema presencial a las clases de un sistema virtual, con el uso de estrategias de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) para cumplir con el derecho a la educación, razón por la cual la eficiencia de la gestión de las instituciones educativas juegan un rol importante en estos momentos en el proceso de innovación docente para el mejoramiento de esta necesidad pedagógica.

Aunado a la situación de esta problemática, los docentes y los gestores de la institución manifiestan que han tenido que auto formarse para poder trabajar desde sus casas, con la utilización improvisada de las plataformas educativas de Microsoft Teams, los programas de internet

gratuitos como: Zoom, Google Meet, la plataforma y página web del Ministerio de Educación, entre otras plataformas universitarias. La investigación se centra en la siguiente incógnita como problema científico: ¿Cómo la eficiente gestión educativa influye en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro?

En este mismo orden de ideas, García y Redondo (2015), sugiere para que un docente se convierta en un individuo innovador debe transformar las experiencias formativas tradicionales para convertirlas en una práctica nueva basada en los problemas pedagógicos y plantear nuevas propuestas, fundamentadas en herramientas centradas en el principio de aprender a aprender, en el proceso de enseñanza y aprendizaje (párrafo 1).

Por otro lado Aguiar et al (2019), considera que los criterios más relevantes para darle valor a la calidad de una invención están sus características de: pertinencia, eficacia y eficiencia demostradas en sus procesos y resultados (p.8).

En cuanto a la eficiencia de la gestión educativa, se puede definir en forma universal como el servicio de calidad que ofrece una organización privada o pública para responder a la complacencia de sus clientes internos o externos de la organización. En este sentido, Morón (2016), señala que la eficiencia, es una habilidad primordial que debe manejar el gestor educativo, para garantizar la calidad de los servicios que se ofrecen durante el ejercicio de la función gerencial, la cual se basa en tomar medidas, disposiciones, asignaciones de tareas y necesidades del personal que tiene a su cargo.

El análisis de los criterios expuestos y sistematizados por otros investigadores, se desprende el objetivo general de la investigación, que consiste en elaborar estrategias mediante la gestión eficiente para fortalecer la innovación del docente de la institución educativa Bárbara Alfaro.

Luego de haber revisado la sistematización dando respuesta al mismo como bases científicas, artículos seleccionados en repositorios de

universidades, artículos de revistas indexadas de educación, Google académico, Google Forms entre otros. De acuerdo con lo planteado y citado el estudio de investigación se enfocará en resultados, aciertos y definiciones sobre la eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la institución antes mencionada.

La intención de la investigación conllevó a plantearse como objetivos específicos: describir la gestión educativa desempeñada por parte del directivo, explicar los fundamentos teóricos sobre gestión, develar la innovación en el aula y otros espacios, caracterizar las tendencias teóricas, determinar la influencia en la eficiencia de la gestión directiva en la innovación del docente.

En este sentido, se considera que la importancia del estudio recae en el gerente educativo, quien debe velar por la formación de sus docentes y su interacción permanente con los estudiantes en la práctica pedagógica, de allí dependerá la mejora de la calidad educativa.

Por otra parte, el estudio se justifica desde el punto de vista científico, mediante la práctica investigativa se construirán fundamentos teórico-metodológicos para la posible solución a la problemática de la poca innovación docente aplicada en el proceso de enseñanza y aprendizaje, que beneficiarán a todos los involucrados como son los directivos, docentes y estudiantes.

Revisión de Literatura

En la siguiente sección, se develan y describen las principales investigaciones y postulados como bases teóricas tomados de textos y artículos científicos del último quinquenio (2015- 2020), de repositorios universitarios y páginas web, los cuales fundamentan las dos variables en estudio, mencionadas en líneas anteriores en nuestro trabajo investigativo, las cuales se desarrollarán a continuación.

Eficiencia de Gestión Educativa

Partiendo de la definición de Venegas (2015), la gestión educativa puede concebirse como

un saber con la capacidad de encadenar los conocimientos, la acción ética y la administración de los procesos gerenciales con el mejoramiento continuo del docente en las prácticas pedagógicas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, a la innovación permanente como proceso sistemático en beneficio de la calidad educativa, con un desarrollo, clima y cultura organizacional, en miras de una transformación social liderado por un gerente capacitado profesionalmente.

En este ámbito, se puede decir que en la gestión educativa debe haber respeto al profesional de la educación, el cual consiste en hacerlo participe en el desarrollo de su propia profesión, permitiendo la innovación y creatividad, así como estímulo por lo que realizan en el desempeño de su cargo. Estos deben ser elementos implícitos en la gestión de la autoridad con un Proyecto Educativo Institucional (PEI), que requieren ser promovidos por el gestor como líder del proceso para brindar calidad educativa, que les permita desarrollar una gestión educativa diferente, abundante en oportunidades y acciones curriculares para un desarrollo organizacional.

Como complemento en la variable, cabe resaltar a Cueto (2016), quién aporta que se han dado mecanismos y lineamientos para avanzar en los sistemas educativos y lograr indicadores de calidad en la gestión del directivo, buscando que la educación se centre en las innovaciones educativas que promuevan el cambio, con un conjunto de metas con relación al impacto que se pueda en la práctica docente (p.9).

De la misma manera, se puede considerar que las organizaciones educativas tal vez, necesiten una mejora constante, un modelo de innovación educativa que admita instituir estrategias para un servicio educativo eficiente, crear una cultura organizacional capaz de auto conocerse, evaluarse en espacios colectivos de reflexión desde el hacer pedagógico, con perspectiva de transformación de la filosofía institucional como modelo educativo.

En este sentido, actualmente en el Ecuador, se busca desde las políticas educativas del

Ministerio de Educación que las instituciones se orienten en el cambio desde la innovación, con el Proyecto Educativo Institucional para la Convivencia Armónica (PEICA), el cual tiene como meta ofrecer una educación centrada en la formación del ser humano con las siguientes categorías: demostrar “Ser afectivo”, holístico, reflexivo, activo, demócrata y republicano, con equidad de género, inclusivo, pluricultural, con identidad nacional, que pueda contribuir a fortalecer lo cultural, la ciudadanía, y pueda articular los niveles y modalidades del Sistema Educativo.” MinEduc (2018).

En este mismo orden de ideas, Fernández & Reyes, (2015) expresan que la escuela debe evolucionar hacia una organización de aprendizaje que valore la innovación del docente, que busque generar condiciones de aprendizajes de calidad en el aula, un desarrollo organizacional, donde los actores involucrados tengan la posibilidad de capacitarse, construir y aportar sus conocimientos desde su práctica pedagógica y contribuir con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), trabajando en equipo con los líderes de la institución para lograr cambios en beneficio de una calidad educativa.

Otro aporte importante de resaltar es la perspectiva de Brenes (2015), quién analizó en su trabajo de investigación el desarrollo de innovaciones pedagógicas desde la gestión administrativa, concluyendo que existen áreas susceptibles de mejora institucional desde el diseño, implementación, ejecución y su seguimiento del proyecto institucional de gestión educativa.

También es importante señalar la opinión de Soler y Martínez (2015), quienes lograron demostrar con sus postulados investigativos que la participación del personal docente para el desarrollo de políticas curriculares es sustantiva y de gran provecho para la gestión del currículo en los diferentes espacios institucionales, el reflexionar desde su propio labor se hace necesario como potenciador de calidad en procesos de innovación académica para el cambio y transformación educativa.

Vinculando la definición de gestión educativa

con liderazgo, Robbin (2015), afirma que liderar en una gestión es la capacidad que tiene una persona como líder para influir en aquellas que se encuentran a su alrededor durante sus acciones gerenciales, por lo cual, a partir del estilo que se ejerza esta influencia y la percepción que tengan los empleados, se puede hablar de estilos de liderazgo, de los cuales cabe mencionar: liderazgo autócrata, demócrata e incluso un liderazgo liberal; que en su esencia no se pueden calificar como buenos o malos, sino simplemente considerarlo como situacional acorde a los escenarios que se desarrollan en la institución.

Para Morón (2016), en la gestión educativa debe prestarse calidad de servicio como una estrategia que englobe la estructura y funcionamiento de la organización dentro de los parámetros y lineamientos del Ministerio de Educación, además de considerar las expectativas y necesidades del personal de la organización, asimismo, se le concede importancia al manejo de las estrategias dentro de la gerencia para dar respuesta a las exigencias sociales, las cuales deben ser determinantes para garantizar la calidad de los servicios que se ofertan en la institución educativa.

Desde otro ámbito, Murillo & Román (2015), aportan sobre la concepción gestión educativa en el marco del talento humano, para ello se hace necesario hablar de la calidad y efectividad, reconociendo que uno de los componentes que se resalta en este contexto son los docentes y la necesidad de su adecuación en la gestión educativa.

Por lo tanto, es importante reforzar la importancia del papel que juegan los docentes, en la determinación de estándares sobre la práctica, garantizar programas de formación y actualización de alta calidad y eficiencia, profesionalizar la selección de ingreso, contratación y evaluación de docentes, y vincularlos a su desarrollo profesional de forma más directa con las necesidades de las escuelas. OCDE, (2015), p.3.

Según la UNESCO (2018), esta realidad docente necesaria, impone un reto en la gestión educativa,

un enfoque sistemático y dinámico con proyectos y procesos innovadores a la vanguardia de la gerencia 4.0, con estrategias alejadas de los estilos tradicionales de liderazgo, a través del fomento de valores como compromiso, trabajo en equipo colaborativo, confianza e innovación, que podrá lograrse según Génesis & Suárez (2015), a través de un modelo de gerencia efectiva capaz de motivar al talento humano a su cargo o disposición.

También es importante resaltar, que las instituciones educativas en el Ecuador están condicionadas con las normativas del Ministerio de Educación: el currículum, la estructura del Proyecto Educativo para la Convivencia Armónica (PEICA), los horarios, e incluso el uso de los textos, que han de utilizar los estudiantes, entre otros. Estos lineamientos muchas veces actúan como un obstáculo en la eficiencia de la gestión educativa para el implemento de las innovaciones por parte del docente.

Innovación Educativa

Una aproximación a la definición de innovación educativa, como lo apuntan Aguiar et al (2018), puede considerarse como un proceso de transformación en la percepción educativa, el cual puede iniciar considerando los problemas y en función de las perspectivas de cada situación educativa anhelada. Al respecto, el proceso de innovar incluye creatividad, nuevas concepciones teóricas, distintas prácticas y aplicación de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) adecuada al momento, validar la experiencia en un determinado tiempo y socializar la experiencia con otros.

Para el investigador Pericacho (2019), la innovación para las instituciones educativas de calidad es de interés para los investigadores y teóricos en eventos internacionales. En este sentido, los procesos de innovación educativa como mejoramiento a la calidad del servicio son generados para los cambios y transformación de una eficacia escolar. La innovación que ha llegado a la actualidad en todo el mundo por la situación de pandemia Covid-19, lo que constituye un conjunto de iniciativas para el cambio escolar

desarrollados desde un aula de presencial a virtual, con creatividad, planificación, desarrollo, validación y evaluación a mediano plazo y ante todo un proceso de adaptación.

Ahora bien, la innovación en las escuelas es responsabilidad de ser promovida por el gestor, quien debe velar por la formación de sus docentes, de allí dependerá el éxito de su gestión educativa y por supuesto una educación de calidad en la formación de los estudiantes. Por tanto, el docente innovador juega también un papel importante, debido a su interacción con los estudiantes mediante la práctica pedagógica sea virtual o presencial.

Al respecto, Martínez & Dorado (2017), afirma que en la actualidad, se ve al docente con capacidad para innovar, adaptar, diseñar proyectos y transformar su práctica, cumpliendo así con un papel protagónico en su aula constructivista, dejando de lado el tradicionalismo, para aproximarse a la innovación como una necesidad de cambios y dar paso a la formación por competencias en el ser, hacer para un convivir en sus estudiantes.

Este artículo pretende presentar el diseño de una propuesta de gestión educativa con una efectiva estrategia viabilizadora para fortalecer la innovación de los docentes en la institución educativa objeto de estudio. Al respecto Ochoa y Prieto (2017), explican que las estrategias gerenciales se estructura en tres momentos fundamentales como son: primero la planificación que inicialmente debe hacer un diagnóstico con una sensibilización previa a los actores involucrados, en este caso al directivo y a los docentes con la caracterización y descripción de las funciones, segundo efectuar la ejecución con un plan de acción, el cual lleva implícito: los objetivos específicos y las acciones a desarrollar por comisiones de trabajo, tercer momento llamado control y evaluación de la situación sobre la gestión educativa eficiente y su impacto en la innovación del docente, la cual deberá incluir el nivel de logro alcanzado (p.74).

Como complemento al postulado de los investigadores antes citados, el Instituto para

el Desarrollo y la Innovación Educativa (IDIE-OEI) (2017), señala que la idea surge como una estrategia que permite viabilizar los proyectos de aula y viceversa al Proyecto Institucional. Contribuyendo esta relación al fortalecimiento de la innovación en la institución. Además de orientar al proceso permanente de evaluación a la práctica pedagógica sobre el uso de estrategias, creatividad, mejoras que orientan el cambio y la transformación educativa.

Desde esta misma posición González et al (2019), considera que una planificación estratégica en el ámbito de la gestión educativa, debe estar fortalecida con el proceso de planeación áulica con la innovación del docente, para lo cual recomienda el método de interacción constructiva e investigativa, en el cual el docente tiene la oportunidad de ser estrategia e innovador desde el ambiente del aula u otro espacio del contexto institucional, utilizando tres momentos de aprendizaje durante la jornada diaria con los estudiantes: un momento de interacción y construcción individual, grupal y en plenaria en la construcción del conocimiento. Modelo que se tomará en la propuesta del estudio.

Metodología del Estudio

Después de haber consultado y extraídos durante el proceso de la revisión de literatura los artículos de revistas científicas con los fundamentos y postulados teóricos, se explica y describe el paradigma metodológico, el tipo de investigación, el diseño del estudio, las técnicas e instrumentos utilizados, la población y muestra considerada para el estudio y la respectiva tabulación con el análisis y discusión de los resultados.

El estudio estuvo enmarcado con el paradigma positivista racional cuantitativo, que según Hernández Sampieri (2019), permite medir las variables en un determinado lugar o espacio para el respectivo estudio; posteriormente se procedió al respectivo análisis y discusión de los datos, como resultados de las técnicas e instrumentos aplicados, luego se deben utilizar los métodos estadísticos para extraer los datos reales que conducirán a las conclusiones y recomendaciones en función de los objetivos planteados.

En este contexto de la investigación, se utilizó el tipo de metodología descriptiva cuantitativa, además se describieron los hechos tal cual cómo sucedieron en la realidad observada de la Institución Educativa Bárbara Alfaro. De este modo, Hernández Sampieri (2019), expresa que la investigación con la metodología descriptiva cuantitativa es la que está orientada a recolectar información con instrumentos medibles relacionados con el estado de los hechos, sujetos en estudio o situaciones reales, tal como se presentan en el lugar y momento de su recolección.

El diseño de esta investigación se ubicó en el análisis de dos variables como son: la eficiencia de la gestión educativa y la innovación del docente, con el método explicativo que en opinión de Rodríguez (2015) permite la descripción de cómo se comportan las variables de manera numérica, con datos como resultados develará la certificación a los objetivos específicos formulados con anterioridad en la introducción del trabajo.

Así mismo, se aplicó el método histórico-lógico: porque permitió recoger los datos necesarios en el tiempo cronológico como son: los antecedentes de investigación ya señalados previamente en el estudio, los cuales guardan relación a los hechos teóricos y metodológicos, que se aspiraron aplicar y encontrar en la investigación propuesta.

Por otra parte, también se utilizaron los métodos empíricos: la observación científica, la cual se efectuó en forma objetiva y de manera planificada. Aunado a esto, también se utilizó la medición como método empírico, el cual tuvo como propósito dar resultados reales con datos estadísticos que se obtuvieron con la técnica de la encuesta y como complemento el método no experimental, que permitió: observar, registrar y describir cómo sucedieron los eventos en la institución educativa objeto de estudio y sin someter ningún grupo control.

Técnicas e Instrumentos

En el estudio se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario con la herramienta digital

Google Forms con 10 preguntas por variable, dirigido a los sujetos involucrados (1 directivos y 8 docentes) pertenecientes a la Institución Educativa Bárbara Alfaro con tres alternativas de respuesta (siempre, casi siempre y nunca), de las cuales deberán seleccionar con un clip, solo una. Para sustentar lo anterior, Orellana et al, (2006), describen que la sistematización de la recolección de datos con la utilización del instrumento virtual dependerá de la interpretación de la problemática planteada, la cual constituye un aspecto sumamente importante dentro del estudio.

Población y Muestra

Para Arias et al (2016), la población es un conjunto de sujetos tomados con las personas involucradas en el estudio, caracterizado y delimitado como referencia para la elección de la muestra la cual fue de tipo censal, quienes deben tener características comunes para el caso de la investigación. La población y muestra en este estudio se realizó con el personal directivo (1) docente (8) pertenecientes a la Institución Educativa Bárbara Alfaro para el año escolar 2020-2021.

La Tabulación y el Análisis Estadístico de los Resultados

La tabulación y el análisis estadístico de los resultados fueron seleccionados con el paradigma cuantitativo, según Hernández Sampieri (2019), se lleva a cabo por un computador con programas estadísticos de investigación. En este estudio se aplicó la herramienta informática de Google Forms por cada variable con los ítems formulados para la misma, de los cuales se generaron los cuestionarios digitales con su respectivo análisis cuantitativo. Los resultados se representaron en gráficos de circunferencia según las preguntas contempladas en cada variable del estudio.

Los Resultados

En este punto, se menciona los resultados de los instrumentos referidos a las variables en estudio, eficiencia de la gestión educativa e innovación docente, aplicado a la población censal

representada por 8 educadores y 1 directivo de la institución Bárbara Alfaro. Posteriormente se realizará el análisis y triangulación de las opiniones de los sujetos involucrados en el proceso.

Eficiencia en la Gestión Educativa

Figura 1

1) ¿Respeto al personal de la institución permitiendo la innovación con creatividad en el trabajo del aula?
 8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 2

2) ¿Brinda estímulo al personal docente por el desempeño exitoso de su cargo?
 8 respuestas

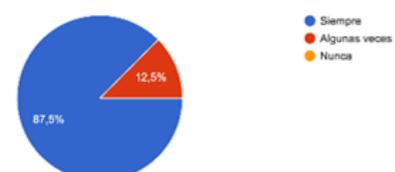


Fuente: Instrumento Google Forms

En los gráficos 1 y 2 está representado 100% como respuesta de los docentes quienes consideran que siempre el directivo de la institución educativa Bárbara Alfaro, respeta al personal permitiendo la innovación, creatividad en el trabajo del aula, también brinda estímulo al personal docente por el desempeño exitoso de su cargo, la respuesta del director coincide con las de los docentes.

Figura 3

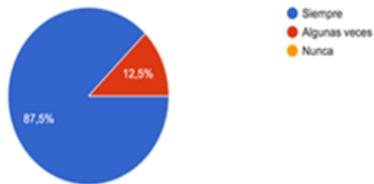
3) ¿Desarrolla una gestión educativa diferente, abundante en oportunidades con acciones curriculares para un desarrollo organizacional?
 8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 4

4) ¿Promueve el cambio, con un conjunto de metas en relación al impacto en la práctica docente?
8 respuestas

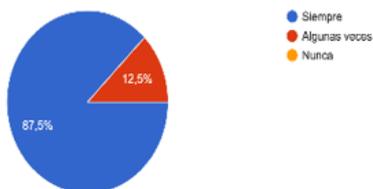


Fuente: Instrumento Google Forms

En las figuras 3 y 4 registra 88% para las respuestas de los docentes quienes consideran que siempre el directivo de la institución en estudio desarrolla una gestión educativa diferente, abundante en oportunidades con acciones curriculares para un desarrollo organizacional, un 12% opina que algunas veces, el director respondió de igual manera

Figura 5

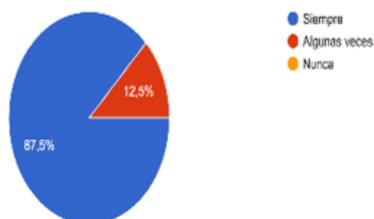
5) ¿Proporciona una cultura institucional capaz de autoevaluarse para generar espacios de reflexión desde la propia práctica pedagógica?
8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 6

6) ¿Busca transformar el modelo educativo en beneficio de la práctica educativa de su gestión?
8 respuestas



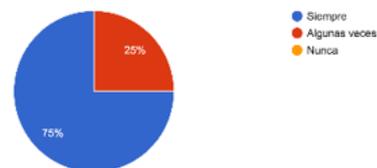
Instrumento Google Forms

En las figuras 5 y 6 registra 88% para las respuestas de los docentes quienes consideran

que siempre el directivo de la institución en estudio proporciona una cultura institucional capaz de autoevaluarse para generar espacios de reflexión desde la propia práctica pedagógica, el mismo porcentaje para la pregunta 6, porque consideran que el director busca transformar el modelo educativo en beneficio de la práctica de su gestión, un 12% opina que algunas veces. La respuesta del director se ubica en los mismos resultados.

Figura 7

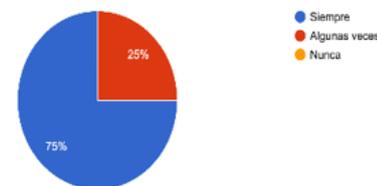
7) ¿Trabaja en equipo con los líderes de la institución para lograr cambios en beneficio de una calidad educativa?
8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 8

8) ¿Implementa en la ejecución para dar seguimiento al Proyecto Educativo Institucional (PEI)?
8 respuestas

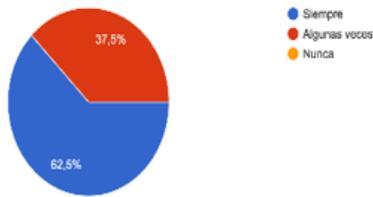


Fuente: Instrumento Google Forms

En las figuras 7 y 8, se registra 75% de los docentes encuestados quienes manifestaron como respuesta que siempre el directivo trabaja en equipo con los líderes de la institución para lograr cambios en beneficio de una calidad educativa. También piensan que implementa, ejecuta y da seguimiento al Proyecto Educativo Institucional (PEI), sin embargo el 25% de los docentes opinan que algunas veces se puede observar en el gestor lo antes planteado. Por su parte el directivo expresó los mismos resultados.

Figura 9

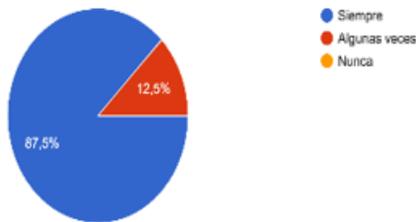
9) ¿Maneja estrategias dentro de la gerencia para dar respuesta a las exigencias sociales con garantía a la calidad de los servicios que se ofertan en la institución educativa?
 8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 10

10) ¿Garantiza programas de formación que permitan la actualización docente?
 8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

En la figura 9, se revela un 63% para la alternativa siempre, dado que los docentes consideraron que el directivo maneja estrategias dentro de la gerencia para dar respuesta a las exigencias sociales, con garantía a la calidad de los servicios que se ofrecen en la institución educativa, el otro 37% de los encuestados manifestaron su opinión con la opción algunas veces. En la figura 10, se observa la posición del 50% para la respuesta siempre y 50% algunas veces, en cuanto a lo referente que el director garantiza programa de formación que permita la actualización del docente. Sobre este aspecto el director opinó en ambas interrogantes con un 100%.

Innovación Docente

Figura 11

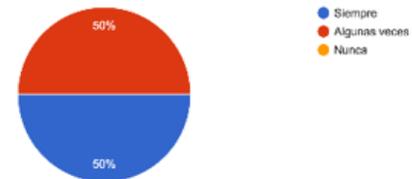
11) ¿Promueve la innovación del docente como responsabilidad en la eficiencia de la gestión que tiene a su cargo?
 8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 12

12) ¿Hace saber a su personal el papel importante que juega en la innovación debido a su interacción con los estudiantes mediante la práctica pedagógica?
 8 respuestas

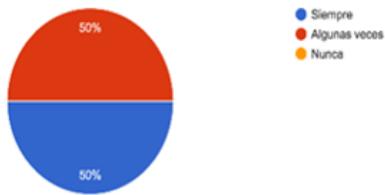


Fuente: Instrumento Google Forms

En la figura 11 y 12, en ambas interrogantes se revela el 50% para la alternativa siempre y el 50% la opción algunas veces. Aquí la mitad de los docentes consideran que el director promueve la innovación educativa como responsabilidad en la eficiencia de la gestión que tiene a su cargo y hace saber a su personal el papel importante que juega en la innovación debido a su interacción con los estudiantes mediante la práctica pedagógica. Sin embargo la otra mitad de los docentes respondieron que algunas veces el director toma la actitud.

Figura 13

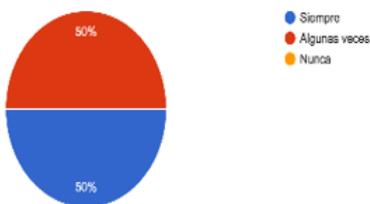
13) ¿Fomenta en sus docentes la capacidad para (innovar, adaptar, diseñar) proyectos en la búsqueda de transformación de la práctica pedagógica?
8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 14

14) ¿Aplica estrategias motivadoras para fortalecer la innovación del docente de la Institución?
8 respuestas

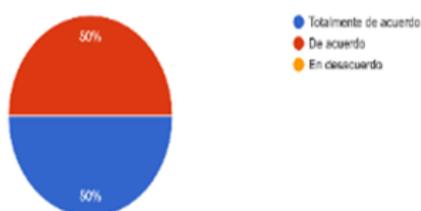


Fuente: Instrumento Google Forms

En la figura 13 y 14, en ambas interrogantes se devela el 50% para la alternativa siempre y 50% algunas veces, los educadores consideran que el director fomenta en sus docentes la capacidad para innovar, adaptar, diseñar proyectos y transformar su práctica pedagógica, cumpliendo así con un papel protagónico en su aula constructivista y aplica estrategias motivadoras para fortalecer la innovación del docente de la institución.

Figura 15

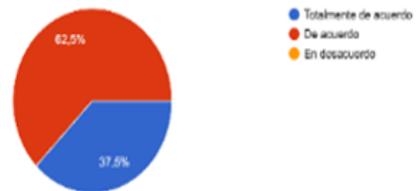
15) ¿Maneja los tres momentos que requiere una planificación estratégica para la innovación?
8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 16

16) ¿Permite las iniciativas por parte del docente para que genere cambios escolares desarrollados desde el aula?
8 respuestas

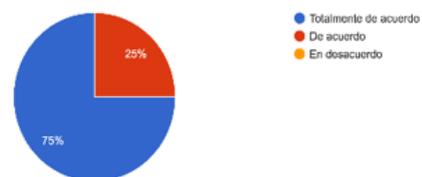


Fuente: Instrumento Google Forms

En la figura 15, están las repuestas con un porcentaje equitativo del 50% para cada alternativa. La mitad de los docentes expresaron que están totalmente de acuerdo que el director maneja los tres momentos que requiere una planificación estratégica para la innovación, el otro 50% respondieron estar de acuerdo. En la pregunta de la figura 16, se observa un porcentaje alto de 63% lo que refiere estar de acuerdo que el director permite las iniciativas por parte del docente para que genere cambios escolares desarrollados desde el aula, y un 37% para la alternativa de acuerdo.

Figura 17

17) ¿Requiere asesoramiento sobre la aplicabilidad de estrategias gerenciales que impacten la innovación del docente en el aula de clase?
8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 18

18) ¿Recurre de forma creativa a las prácticas tecnologías adecuadas para motivar la innovación del docente en el aula?
8 respuestas

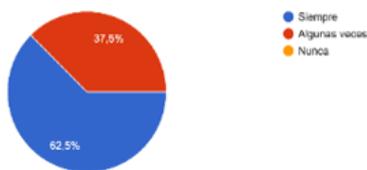


Fuente: Instrumento Google Forms

En la figura 17, refiere que un 75% de los docentes están totalmente de acuerdo que el director requiere asesoramiento sobre la aplicabilidad de estrategias gerenciales que impacten la innovación del docente en el aula de clase y solo un 25% están de acuerdo con lo planteado. En la figura 18 los resultados se comparten el 50% para siempre y el otro 50% algunas veces el director recurre de forma creativa a las prácticas tecnológicas adecuadas para motivar la innovación del docente en el aula.

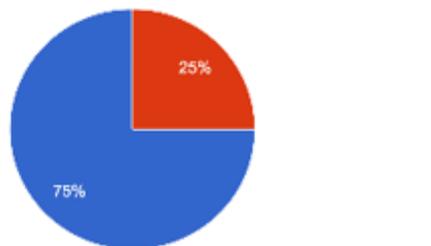
Figura 19

19) ¿Administra los procesos gerenciales con el objetivo del mejoramiento continuo del docente en las prácticas pedagógicas en miras de una transformación social?
8 respuestas



Fuente: Instrumento Google Forms

Figura 20



Fuente: Instrumento Google Forms

En la figura 19, se registra un 63% para la alternativa siempre y un 37% algunas veces, ambos porcentajes reflejan que los docentes consideran que el directivo administra los procesos gerenciales con el objetivo del mejoramiento continuo del docente en las prácticas pedagógicas en miras de una transformación social. En la figura 20 los docentes buscan que la institución se centre en las innovaciones para promover el cambio. Situación que permitió observar la disposición del personal docente para la propuesta de una estrategia gerencial eficiente y así fortalecer la innovación en la organización objeto de estudio.

Discusión

Luego de develar los resultados del cuestionario respondidos por el directivo y los docentes, se puede inferir que el director requiere del asesoramiento sobre la aplicabilidad de estrategias gerenciales en su gestión dentro de la institución que impacten la innovación del docente. Así mismo existe el reconocimiento del personal encuestado de sus debilidades y disposición a iniciar el proceso de la innovación, que según la Organización de Estados Iberoamericanos OEI (2019) es un proceso complejo que implica un diagnóstico, planificación, socialización de las estrategias desarrolladas y una validación de expertos en el área.

Igualmente la UNESCO (2020) en sus lineamientos de formación docente refiere que se debe implementar nuevas estrategias que fomenten la creatividad y la mejora constante de la calidad de la educación en la búsqueda del cambio para la soñada transformación educativa. En este sentido presentar las experiencias exitosas con el apoyo del gestor educativo como proyecto de innovación pedagógica en el marco del Proyecto Educativo Institucional. Es importante resaltar la normativa de sistematizar y socializar con todo el colectivo de la institución para ser reconocidas como innovación educativa.

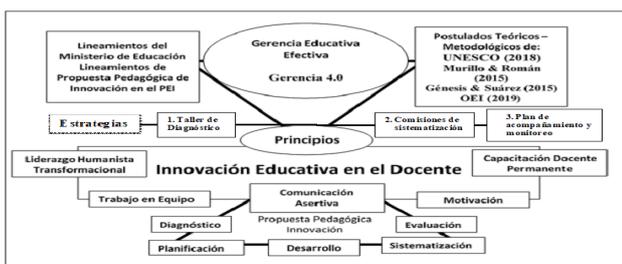
En función a los resultados del cuestionario del directivo se evidencia siempre estar de acuerdo con las normativas del Ministerio de Educación (2019), sobre los lineamientos de la propuesta de innovación pedagógica en el PEI y estar siempre dispuesto a procesar estrategias de gestión educativa hacia la eficiencia para fortalecer la innovación del docente de la institución educativa Bárbara Alfaro. Situación presentada de manera positiva que favorece a las investigadoras para exponer como producto del estudio una estrategia significativa de gestión efectiva en el fortalecimiento de la innovación en tiempo de emergencia sanitaria pandemia Covid -19.

Presentación de la Propuesta

Luego de dar cumplimiento al proceso de investigación y realizar el análisis y discusión de los resultados de las encuestas al directivo y docentes en función al objetivo general sobre la necesidad de elaborar estrategias mediante la gestión educativa eficiente para fortalecer la innovación del docente de la institución Bárbara Alfaro. La misma tiene como base los lineamientos del Ministerio de Educación (2019) con las orientaciones para el diseño de la propuesta de innovación pedagógica, la cual debe formar parte del Proyecto Educativo Institucional (PEI), igualmente se fundamenta con la UNESCO (2018), con Murillo & Román (2015) y Génesis & Suárez (2015) para el diseño de los principios que orientan la gestión educativa propuesta y que al practicarlo generarán impacto en la innovación del docente con los postulados de la OEI (2019), los cuales se evidencian en la siguiente figura representativa. A continuación se presenta como la figura 21.

Figura 21

Propuesta de Estrategias Gerenciales para la Gestión Educativa Eficientes y Fortalecimiento de la Innovación del Docente



Como se puede observar en la figura 21, la propuesta de gestión educativa eficiente para fortalecer la innovación del docente, parte de los lineamientos del Ministerio de Educación para el diseño de la propuesta de innovación pedagógica en el marco del PEI que debe conocer y desarrollar el gestor educativo con su equipo de trabajo, la cual se fundamenta en la gerencia 4.0 y en los postulados teóricos – metodológicos de la UNESCO (2018), Murillo & Román (2015), Génesis & Suárez (2015) y la OEI (2019).

Para darle efectividad a la propuesta se han construido cinco principios que permanentemente debe practicarse en la gestión educativa como son: el ejercicio del desempeño del estilo de liderazgo humanista transformador, un trabajo en equipo con el personal involucrado en la escuela, especialmente los docentes y los líderes de la comunidad educativa, una comunicación asertiva y empática con una escucha activa, una motivación con satisfacción de intereses personales y organizacionales en los docentes y por último la capacitación docente permanente sobre las necesidades pedagógicas detectadas en el diagnóstico del PEI y en el marco de las estrategias de innovación del docente para la mejora de la práctica académica y el rendimiento estudiantil con calidad educativa.

Estrategias de Gestión Gerencial

Taller de Diagnóstico: Para realizar el diagnóstico institucional se propone organizar un taller con la convocatoria de todos los involucrados, aplicando un instrumento sobre las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA). Su análisis y discusión se efectuará en mesas técnicas con trabajo en equipo, con la visión de construir la idea de una propuesta de innovación pedagógica.

Comisiones de sistematización: Se conformarán equipos de trabajo por dimensiones o componentes del PEI según los lineamientos y estándares del Ministerio de Educación del Ecuador, integrar el FODA del diagnóstico, diseñar de manera sistematizada los planes de acción y desarrollo con la idea de innovar la propuesta educativa.

Plan de acompañamiento y monitoreo: El gestor educativo diseñará con su equipo de trabajo un plan para evaluar los logros y alcances de las comisiones de trabajo y la sistematización de la propuesta pedagógica de innovación.

Viabilidad de la Propuesta

Para la viabilidad de la propuesta de gestión educativa efectiva se estima desarrollarla a un menor costo posible utilizando los recursos

presupuestados por el Ministerio de Educación y a un corto tiempo (en el año escolar) para visualizar y validar los alcances e impacto en la innovación del docente, para ello se tomarán los lineamientos de la Organización de Estados Iberoamericano OEI (2019), los cuales establece realizar un diagnóstico de las necesidades de mejora en la práctica pedagógica, según las nuevas tendencias educativas y situaciones de la realidad en el mundo, emergencia sanitaria pandemia Covid 19.

En el desarrollo de la propuesta de gestión educativa efectiva para fortalecer la innovación del docente es importante establecer un cronograma de ejecución para cumplir el gestor durante su gestión en el año escolar, la cual debe ser de avanzada en tres etapas: Etapa I denominada Inicio del año, Etapa II con el nombre de mediados del año lectivo y Etapa III como final del año escolar, con acciones gerenciales propuestas y observaciones importantes a considerar por etapa, tales como se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 1

Cronograma de Ejecución de la Propuesta

| Etapa de ejecución | Acciones propuestas a desarrollar | Observaciones |
|--|---|--|
| Etapa I. Inicio del año escolar | *Reunión para realizar el diagnóstico de necesidades de Innovación Pedagógica. *Planificación de Innovación Pedagógica. | *Se efectuará una convocatoria especial diferente al aviso del diagnóstico del PEI |
| Etapa II Mediados del año escolar | *Desarrollo de la Propuesta de Innovación. *Sistematización de los hechos significativos | *Se permitirá la creatividad en las prácticas pedagógicas *Se dará libertad en el uso de los recursos didácticos y tecnológicos |
| Etapa III Final del año escolar | *Socialización de evidencias con la comunidad educativa. * Registro escrito en informe final de las mejoras. Registro con toma de videos de las experiencias exitosas. * Evaluación de la propuesta con expertos y representantes del Ministerio de Educación. | *Se organizará una reunión presencial o virtual para la socialización |

Conclusiones

Luego de dar culminación a la investigación con el análisis y discusión de los resultados y en función al objetivo del artículo se pudo concluir lo siguiente:

El directivo demostró con sus respuestas ser un gestor normativo y cumplidor de las políticas del Ministerio de Educación (2019), en función de los lineamientos para el diseño de la propuesta pedagógica del PEI, con disposición aceptar la propuesta de estrategias de gestión educativa para la eficiencia y fortalecer la innovación del docente de la institución Bárbara Alfaro.

Así mismo, se concluye que el personal docente encuestado de la institución reconoce las debilidades que se poseen sobre innovación educativa, pero también manifestaron disposición a iniciar el proceso de innovación con las estrategias gerenciales propuestas por las investigadoras a pesar de visualizarlas como un proceso que implica un diagnóstico,

planificación, socialización, contextualización, práctica y una validación de expertos en el área.

En función al objetivo general se cumplió, porque se aportaron estrategias gerenciales en la gestión educativa a fin de fortalecer el impacto en la innovación del docente para las prácticas pedagógicas. La misma tuvo como base los lineamientos del Ministerio de Educación (2019) con las orientaciones de la propuesta de innovación pedagógica del Proyecto Educativo Institucional (PEI), los fundamentos de la UNESCO (2018), más los aportes de los investigadores Murillo & Román (2015), Génesis & Suárez (2015) y los postulados de la OEI (2019).

Con relación al estado del arte se puede concluir que existe múltiples artículos científicos de las variables estudiadas de gestión educativa e innovación en el docente, los autores e investigadores consultados aportaron con sus postulados, los cuales fueron a la vanguardia de la gerencia 4.0, se evidenció complejidad, profundidad y adaptabilidad para extraer la base y diseñar la propuesta de estrategias gerenciales efectivas para el fortalecimiento de la innovación del docente.

Fortalezas y Limitaciones Durante la Investigación

Una de las fortalezas presentadas durante la investigación fue la disposición del directivo y los docentes en permitir a las investigadoras intervenir y aplicar las encuestas de manera virtual, iniciando con la recepción positiva de la correspondencia para la gestión investigativa, la aprobación por parte de los docentes para ser encuestados y luego socializar a futuro el resultado de la investigación y la propuesta como producto del estudio, como fue la estrategia de gestión efectiva en el fortalecimiento de la innovación del docente en tiempo de emergencia sanitaria pandemia Covid-19.

Como limitación durante la investigación, se puede decir que, lo único presentado fue el cambio de planificación para la intervención investigativa en la institución educativa de presencial a virtual por la emergencia sanitaria Covid-19, los tiempos de cuarentena con

la situación lamentable de muchas muertes ocurridas en la ciudad de Guayaquil, la suspensión de actividades educativas y luego los tiempos acelerados para el directivo y los docentes en diseñar materiales didácticos curriculares con lineamientos del Ministerio de Educación para atender la nueva regularidad de una educación virtual.

Línea de Investigación Propuesta

Después de culminar la investigación y diseñar la propuesta para una gestión educativa efectiva y fortalecer la innovación del docente con un estilo de liderazgo humanista transformador para lo cual se propone como línea de investigación una definida como: estrategias gerenciales humanísticas para la innovación en educación virtual y de esta manera trabajar en favor de una educación de calidad, donde se involucra a todo el personal docente de acuerdo con la propuesta pedagógica.

Recomendaciones

Para el directivo, se recomienda actualización en estrategias gerenciales específicamente en planificación estratégicas, que le permita fortalecer el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y la innovación en el docente. Esta actualización se sugiere con un curso de gestión educativa, abalizada por el Ministerio de Educación o una Universidad de carácter particular.

La segunda recomendación es desarrollar la propuesta gestión educativa efectiva para fortalecer la innovación del docente en la institución sometida al estudio a fin de validarla en el marco de los lineamientos del Ministerio de Educación y de las últimas tendencias gerenciales como es la gerencia 4.0.

Registrar las experiencias exitosas en informes técnicos para socializar a la comunidad educativa en asambleas, redes sociales, (Facebook, Instagram, block académicos, entre otros) programas tecnológicos, medios de comunicación (radio, televisión y medios impresos) a los entes gubernamentales.

Referencias Bibliográficas

- Aguiar, B. o., Velázquez, R. m., & Aguiar, J. L. (2019). "Innovación docente y empleo de las Tic en la Educación Superior. *Espacios*, 8 volumen 40. Recuperado el 19 de Junio de 2020, de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p08.pdf>
- Aguiar, B. V. (2018). Innovación Docente y el empleo de las TIC en la Educación Superior. *Revistas Espacios*.
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (abril-junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Ram. Alergia Mexico*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Brenes, M. (2015). Las Innovaciones Pedagógicas y la Gestión de la Educación en la Escuela Nuevo Laboratorio "Emma Gamboa" . *Revista Gestión de Educación.*, Vol. 5(N° 2).
- Cueto, S. (2016). *Innovacion y Calida en Educacion en America Latina* (Primera Edicion ed.). (C. Santiago, Ed.) Peru, Lima: Grambs Corporación Gráfica S.A.C.
- Fernández, D. &. (2015). *La Nueva Elite. La transición evolutiva de la Sociedad Chilena*. Santiago de Chile: Catalonia. Chile. .
- García, R. R. (2015). De profesor tradicional a profesor innovador. *Revista digital para profesionales de la enseñanza.funda lucia*, <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7620.pdf>.
- Génesis, M. &. (2015). Gestión de Calidad del Talento Humano en las Organizaciones Educativas Inteligentes. . *Revista Científica de Ciencias Humanas*.
- Gonzalez Gonzalez, N. J. (2019). *Formacion docente centrada en investigacion*. Maracaibo Estado Zulia: Vice Rectorado Administrativo de Luz.
- Gonzlez Nelia;Pirela Alonso;Barros Roosevelt. (2018). *Desarrollo de competencias investigativas en la gestion del conocimiento en Educacion Superior* (Vol. 10). Guayaquil: Fondo Editorial Universitario de la Univesidad Nacional ExperimentalSur del Lago.
- Hernández Sampieri, R. F. (2019). *Metodología de la investigación*. Mexico.D.F: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. F. (2019). *Metodología de la investigación*. Mexico.D.F: McGraw-Hill.
- Instituto para el Desarrollo y la Innovacion Educativa (IDIE-OEI). (2017). Desarrollo de innovaciones en la ollo de innovaciones en la educación y atención educación y atención de niños y niñas de 0 a 6 años de niños y niñas de 0 a 6 años de niños y niñas de 0 a 6 años. *AndaLucia OEI*, 7-44.
- Martinez Dorado, Y. -I. (2017). La Innovacion y el Humanismo. Perspectiva desde y para la Educacion Superior. *Coepes*.
- México, O. (2015). *Acuerdo de Cooperación México-OCDE para mejorar la Calidad de la Educación de las Escuelas Mexicanas*. OCDE, México.
- MINEDUC. (2018). *Ministerio de Educacion*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Morón. (2016). "Valores Democráticos". *Vol. 8* (N° 1).
- Murillo, J. &. (2015). Retos de la Evaluación de la Calidad de América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación.*, Vol. 1 (N°1).
- Ochoa Mendoza, D., & Prieto López, Y. (2017). Estrategia para estimular el aprendizaje en los estudiantes de primer año de la Educación Básica en la Universidad de Guayaquil. *Luz. Año XVI. (1), pp.64-76, enero-marzo, 2017. Edición 69. III Época*.

ISSN 1814-151X, XVI(1), 64-76. Obtenido de <http://luz.uho.edu.cu>

Orellana López, D. M., & Sánchez Gómez, M. C. (2006). Técnicas De Recolección De Datos En Entornos Virtuales Más Usadas En La Investigación Cualitativa. *Revista de Investigación Educativa. RIE*, 24(1), 205-222. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>

Pericacho, F. (2019). *Quality improvement in educational centers: exemplification of three fields of teacher analysis and innovation*. Madrid. España.: Antonio de Nebrija University. DOI: 10.1590/s0104-40362019002701621. Obtenido de http://scholar.google.com.ec/scholar?q=Pericacho.+2019.+Improvement+Processes+in+Educational+Centers.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Robbins, S. (2015). *Organizational behavior: Theory and practice*. México.: Prentice hall Hispanoamericana. . Obtenido de [http://scholar.google.com.ec/scholar?q=Robbins,+S.+\(2015\).+Organizational+behavior.+Theory+and+practice.+Mexico+.:+Editorial+Prentice+hall+Hispanoamericana.+&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](http://scholar.google.com.ec/scholar?q=Robbins,+S.+(2015).+Organizational+behavior.+Theory+and+practice.+Mexico+.:+Editorial+Prentice+hall+Hispanoamericana.+&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

Rodríguez, S. (2015). *Técnica de Investigación Social*. Madrid: Editorial Cantaura: Segunda Edición.

Soler, M. &. (2015). Journal of Teaching Experience. Obtenido de http://scholar.google.com.ec/scholar?q=Soler,+M.+%26+Mart%C3%ADnez,+N.+Curricular+Management+based+on+Academic+Quality&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

UNESCO, O. d. (2018). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Venegas, J. (2015). *La educación en un contexto de Calidad: Enfoques del siglo XXI. Lección Inaugural*. Cartago. Costa Rica. : Dirección Regional de Turrialba. .