

El docente como gerente en el aula de clase

María Paulina Cedeño González

mariapaulina1980@hotmail.com

mariacedeno@tsachila.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2567-3602>

Docente del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila

Miguel Ángel Mantuano Casual

miguelmantuano@tsachila.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7908-8508>

Instituto Superior Tecnológico TSA'CHILA

María Isabel Echeverría Padilla

mabel_07ec@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7936-1260>

Instituto Superior Tecnológico Tsa'chila

Cesar Manuel Diaz Chicaiza

cesardiazk@yahoo.es

<https://orcid.org/0000-0001-6373-0017>

Instituto Superior Tecnológico Tsa'chila

RESUMEN

La globalización más acelerada exige que los procesos educativos dentro de los que concierne a la educación en los institutos técnicos tecnológicos en el Ecuador se renueven, quedando olvidadas metodologías antiguas de aprendizaje, enseñanza y educación. Hoy en día se requiere que el docente se convierta en un líder que gerencia dentro del aula y promueva un ambiente de motivación, creatividad, análisis y crítica para que mejore la calidad de la educación y del aprendizaje. Esta investigación tiene como finalidad analizar al docente de los institutos y universitario desde una visión de gerente dentro del aula de clase con atributos de una gerencia participativa como, habilidades gerenciales, el trabajo en equipo, la responsabilidad social, aplicación de los tics y los valores, para este estudio se consideró docentes del instituto Tsáchilas de las diferentes carreras. Al determinar los atributos de la gerencia participativa en el desarrollo de la cátedra de los docentes del instituto, que por medio de una investigación de campo usando como medio la observación y encuesta aplicado a docentes se obtuvo que los docentes que no estén

distantes al concepto de gerencia participativa; además, que tengan claro el importante rol de promotores sociales que constituyen dentro del proceso de educación superior. Sin embargo, a través de la investigación se pudo descubrir cuales son aquellas fortalezas que se deben seguir desarrollando dentro de la cátedra como son el trabajo en equipo y valores; debilidades que aun requieren trabajo como el desarrollo de habilidades de tipo analíticas. A manera de conclusión esta investigación nos da un panorama de la realidad actual de este grupo de docentes del instituto y propone mejoras para alcanzar una verdadera educación integral que tenga como premisa una gerencia participativa dentro de las aulas de educación superior de nuestro país.

Palabras clave: docencia; gerente; participación estudiantil; habilidad pedagógica; ambiente educacional

The teacher as manager in the classroom

ABSTRACT

The most accelerated globalization demands that the educational processes within those that concern education in technological technical institutes in Ecuador be renewed, leaving behind old methodologies of learning, teaching and education. Today it is required that the teacher become a leader who manages within the classroom and promotes an environment of motivation, creativity, analysis and criticism to improve the quality of education and learning. The purpose of this research is to analyze the teacher of the institutes and university from a manager's perspective within the classroom with attributes of a Participatory Management such as managerial skills, teamwork, social responsibility, application of tics and values, for this study, teachers of the Tsáchilas institute of the different careers were considered. By determining the attributes of participatory management in the development of the professorship of the institute's teachers, which through field research using observation and a survey applied to 58 teachers, it was obtained that the teachers studied are not distant from the concept participatory management; In addition, they must be clear about the important role of social promoters that they constitute within the process of higher education. However, through the investigation it was possible to discover which are those strengths that must continue to be developed within the chair, such as teamwork and values; and weaknesses that still require work such as the development of analytical skills. In conclusion, this research gives us an overview of the current reality of this group of teachers of the institute and proposes improvements to achieve a true comprehensive education that has as its premise a participatory management within the higher education classrooms of our country.

Keywords: teaching; manager; student participation; pedagogical ability; educational environment

Artículo recibido: 02 enero 2022

Aceptado para publicación: 28 enero 2022

Correspondencia: mariapaulina1980@hotmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

Se hace muy difícil explicar en su totalidad la importancia que tiene la Educación Superior en la construcción y desarrollo de una sociedad, es por esto que este proceso de formación humana requiere constante cambio e innovación dentro de todos sus elementos (Granado, 2016). Los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchilas tienen una labor primordial en el proceso de enseñanza – aprendizaje dentro del aula, pero no solo es importante una preocupación en cuanto a los resultados económicos que debe generar el estudiante a nivel empresarial, sino también debe darse importancia al desarrollo de valores por parte de los estudiantes para que exista una enseñanza integral (Romero, et al., 2019). En el mismo contexto, al hablar de la gerencia participativa, un modelo gerencial poco aplicado en el campo de la educación superior, posee un enorme potencial para la formación y mejora el modo de ser docente con el fin de dotar a los estudiantes de herramientas que le permitan desarrollar una formación integral de manera ética, humana y científica, aplicando un trato humano, valores, responsabilidad social, trabajo en equipo y cultivando habilidades gerenciales (M. Carrillo, 2016).

La docencia universitaria, tiene la necesidad de un replanteamiento de la gestión del docente universitario, se debe plantear una alternativa viable que permitan, mediante una práctica guiada, desplegar los contenidos de las asignaturas, ajustar las formas de transmisión de los conocimientos y variar, cuanto sea necesario, las formas docentes y las actividades de aprendizaje; lo que realmente se quiere es que los estudiantes sean capaces de caminar en base a lo moral y lo ético para desempeñarse en su oficio con calidad y corrección (Calzadilla, 2010). A todo esto, el objeto de estudio es evidenciar las habilidades gerenciales, responsabilidad social y trabajo en equipo en el desarrollo humanístico del docente, como atributo de la gerencia participativa, en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchilas (Mora, 2015).

Esta propuesta interesante que sin duda busca innovar la docencia universitaria dentro del aula de clase la gerencia participativa, que propone al docente ser el gerente dentro del aula, mediante un liderazgo compartido que ayuda a la participación activa de todos los miembros de un grupo hacia la toma de decisiones, a través del trabajo en equipo (Salas & Chirinos, 2017). Para ello, el docente debe ser capaz de obtener y desarrollar habilidades y competencias que le permitan desenvolverse eficazmente como líder creativo e innovador (Calle & Ulfe, 2018). En la actualidad, con la pandemia las

instituciones tecnológicas y aún en más la universidad, se debe incentivar a una metodología participativa es importante, para ello se requiere que en la docencia universitaria se formen comunidades de verdaderos líderes dentro del aula (Del Salto, 2015).

La presente investigación analiza atributos importantes de la gerencia participativa, aplicada por el docente en la educación universitaria y en conjunto con el desarrollo de habilidades y actitudes en el docente y un buen trabajo en equipo dentro del aula, contribuyen a una enseñanza de calidad generando un aprendizaje integral que de importancia al desarrollo de valores y responsabilidad social (Díaz, 2017). Tomando en cuenta que la educación participativa plantea el establecimiento de valores en la enseñanza, para que estos se impregnen en la forma de vida del estudiante y este los aplique en beneficio de la sociedad (Guaman, 2020). Por ello, la educación debe ir más allá de la generación de conocimientos técnicos, debe ser una educación integral donde valores como: la solidaridad, justicia, respeto y servicio sean fortalecidos durante la formación universitaria (Guaman, et al., 2020). Es por eso que el rol docente está totalmente relacionado con el rol de un gerente, pues este debe ser reflexivo, crítico, decidido y capaz de dirigir al grupo hacia metas comunes, además de que este debe aplicar elementos de trabajo que permitan un desarrollo humano al integrar valores y la generación de un espíritu de emprendedurismo social en los estudiantes, al igual como un gerente empresarial lo haría con sus colaboradores (Graffe, 2002).

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Para este estudio se utilizó el tipo de investigación es aplicada, también conocida como práctica o empírica lo busca que los conocimientos adquiridos sean aplicados y lo que interesa al investigador son las consecuencias prácticas (Bernal, 2016). Sin embargo, este tipo de investigación requiere de un marco teórico en el cual sustentarse, se utilizó método de investigación es deductivo-inductivo con el procedimiento metodológico de carácter cualitativo cuantitativo, con un diseño metodológicos básicos como son elementos esenciales que forman parte de la gerencia participativa (Hernández & Mendoza, 2018). Con el fin de asegurar la obtención de los resultados esperados y se identificaron los recursos a utilizarse en la realización de la investigación (Nader et al., 2018). Se aplicó un cuestionario de 15 preguntas con 5 posibilidades de respuesta, utilizando la escala de Likert.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los docentes de la Instituto Superior Tecnológico Tsáchila mediante una encuesta que tiene como objetivo evidenciar las habilidades gerenciales, responsabilidades sociales, utilizando la tecnología de la información y comunicación, el trabajo en equipo y el desarrollo humanismo dentro del aula de clase considerando los 5 niveles que a continuación detallaremos:

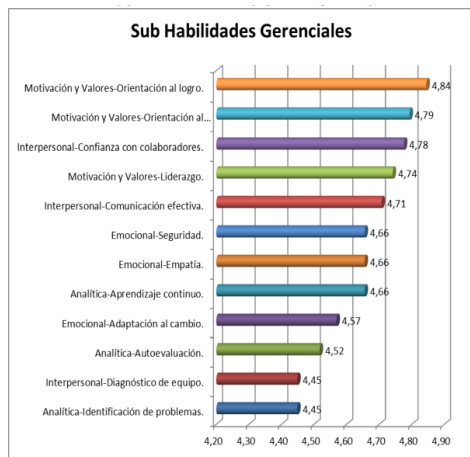
- **Información básica**

Tabla 1. Resultados de la encuesta aplicado a los docentes del ISTT

<p>Género</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Género</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femenino</td> <td>53%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>47%</td> </tr> </tbody> </table>	Género	Porcentaje	Femenino	53%	Masculino	47%	<p>De los resultados obtenidos existen con el 53% mas mujeres que hombres en la institución ISTT.</p>		
Género	Porcentaje								
Femenino	53%								
Masculino	47%								
<p>Años de Docencia</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Años de Docencia</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 a 5</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>11 a 15</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>6 a 10</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table>	Años de Docencia	Porcentaje	0 a 5	76%	11 a 15	3%	6 a 10	21%	<p>De la gráfica se puede determinar que 0-5 está el mayor porcentaje de docentes, esto indica tiene experiencia en otras universidades o institutos de la zona es decir que si conocen del proceso académicos.</p>
Años de Docencia	Porcentaje								
0 a 5	76%								
11 a 15	3%								
6 a 10	21%								

- **Información por variables**

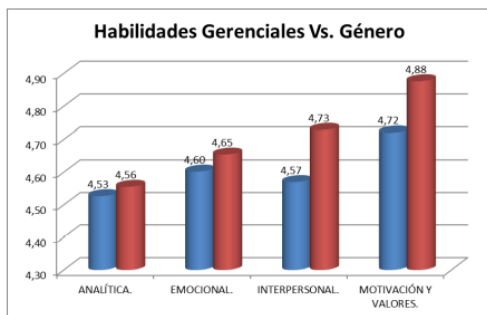
<p>Habilidades Gerenciales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Habilidad Gerencial</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ANALÍTICA</td> <td>4.54</td> </tr> <tr> <td>EMOCIONAL</td> <td>4.63</td> </tr> <tr> <td>INTERPERSONAL</td> <td>4.66</td> </tr> <tr> <td>MOTIVACIÓN Y VALORES</td> <td>4.79</td> </tr> </tbody> </table>	Habilidad Gerencial	Puntuación	ANALÍTICA	4.54	EMOCIONAL	4.63	INTERPERSONAL	4.66	MOTIVACIÓN Y VALORES	4.79	<p>Los resultados están orientados de acuerdo a teórica de Edgar Schein: analítica, emocional, interpersonal, motivacional y valores; de los daos extraído se nota claramente que los docentes desarrollan habilidades gerenciales como motivaciones y valores (Pedraza et al., 2015).</p>
Habilidad Gerencial	Puntuación										
ANALÍTICA	4.54										
EMOCIONAL	4.63										
INTERPERSONAL	4.66										
MOTIVACIÓN Y VALORES	4.79										



La motivación y valores fue la opción con mayor porcentaje dentro de las 4 variables esto indican que los docentes esta orientados al cumplimiento de metas y objetivos comunes de grupo (orientación de logros, y crecimiento personal), y sobre todo el desarrollo de un buen líder dentro del aula (Chiang et al., 2017).

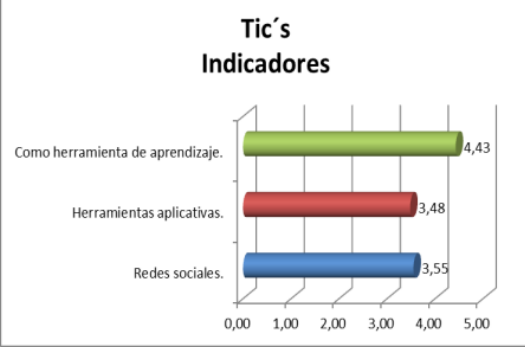
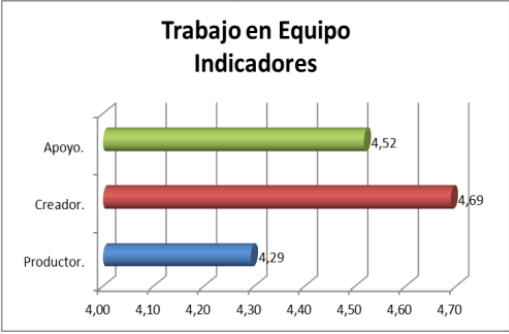
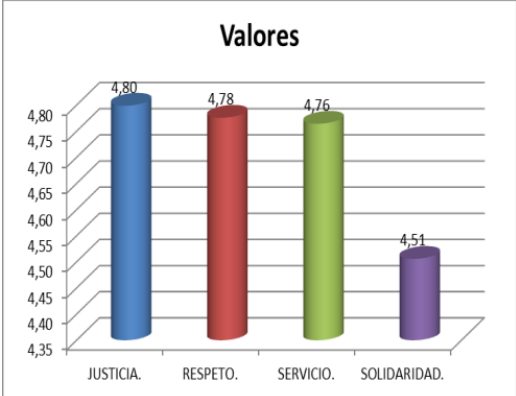
Relacionado en lo interpersonal fortalecer la confianza donde le estudiante se sientan libre de opinar y discutir diversa situación, con la intención de llegar acuerdos con el fin de evaluar el grupo y poder lograr los objetivos en equipo (confianza con colaboradores; comunicación efectiva, diagnóstico en equipo).

En lo emocional los docentes deben sintonizar con los estudiantes, donde se crea un clima de seguridad, empatía y adopción al cambio de los integrantes del grupo. En aspecto analítico hacer énfasis en el aprendizaje continuo, la autoevaluación e identificación de problema.



Sobre la habilidades motivacionales, interpersonales, emocionales son predominantes en el género femenino, esto indica de acuerdo a la percepción las mujeres tiende a direccionarse mas por la parte emocional e interpersonal y el género masculino por lo analítico

<p>Habilidades Gerenciales Vs. Rango de Edad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>ANALÍTICA</th> <th>EMOCIONAL</th> <th>INTERPERSONAL</th> <th>MOTIVACIÓN Y VALORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23 a 27 años</td> <td>4,89</td> <td>4,94</td> <td>4,83</td> <td>4,94</td> </tr> <tr> <td>28 a 32 años</td> <td>4,37</td> <td>4,60</td> <td>4,57</td> <td>4,70</td> </tr> <tr> <td>33 a 37 años</td> <td>4,56</td> <td>4,49</td> <td>4,54</td> <td>4,74</td> </tr> <tr> <td>38 a 42 años</td> <td>4,59</td> <td>4,67</td> <td>4,81</td> <td>4,81</td> </tr> <tr> <td>43 a 47 años</td> <td>4,50</td> <td>4,61</td> <td>4,67</td> <td>4,61</td> </tr> <tr> <td>48 a 52 años</td> <td>4,50</td> <td>4,54</td> <td>4,46</td> <td>4,88</td> </tr> <tr> <td>53 a 57 años</td> <td>4,56</td> <td>4,89</td> <td>4,89</td> <td>5,00</td> </tr> <tr> <td>58 a 62 años</td> <td>4,00</td> <td>4,33</td> <td>4,50</td> <td>4,83</td> </tr> <tr> <td>63 a 67 años</td> <td>5,00</td> <td>5,00</td> <td>5,00</td> <td>5,00</td> </tr> </tbody> </table>		ANALÍTICA	EMOCIONAL	INTERPERSONAL	MOTIVACIÓN Y VALORES	23 a 27 años	4,89	4,94	4,83	4,94	28 a 32 años	4,37	4,60	4,57	4,70	33 a 37 años	4,56	4,49	4,54	4,74	38 a 42 años	4,59	4,67	4,81	4,81	43 a 47 años	4,50	4,61	4,67	4,61	48 a 52 años	4,50	4,54	4,46	4,88	53 a 57 años	4,56	4,89	4,89	5,00	58 a 62 años	4,00	4,33	4,50	4,83	63 a 67 años	5,00	5,00	5,00	5,00	<p>De acuerdo a la información que se presenta podemos determinar que los docentes que poseen mas años de experiencia permiten desarrollan o aplican sus habilidades gerenciales en los estudiantes.</p>
	ANALÍTICA	EMOCIONAL	INTERPERSONAL	MOTIVACIÓN Y VALORES																																															
23 a 27 años	4,89	4,94	4,83	4,94																																															
28 a 32 años	4,37	4,60	4,57	4,70																																															
33 a 37 años	4,56	4,49	4,54	4,74																																															
38 a 42 años	4,59	4,67	4,81	4,81																																															
43 a 47 años	4,50	4,61	4,67	4,61																																															
48 a 52 años	4,50	4,54	4,46	4,88																																															
53 a 57 años	4,56	4,89	4,89	5,00																																															
58 a 62 años	4,00	4,33	4,50	4,83																																															
63 a 67 años	5,00	5,00	5,00	5,00																																															
<p>Habilidades Gerenciales Vs. Años de Docencia</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Años de Docencia</th> <th>ANALÍTICA</th> <th>EMOCIONAL</th> <th>INTERPERSONAL</th> <th>MOTIVACIÓN Y VALORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 a 5</td> <td>4,54</td> <td>4,63</td> <td>4,67</td> <td>4,80</td> </tr> <tr> <td>6 a 10</td> <td>4,50</td> <td>4,61</td> <td>4,53</td> <td>4,78</td> </tr> <tr> <td>11 a 15</td> <td>4,83</td> <td>4,67</td> <td>4,83</td> <td>4,83</td> </tr> </tbody> </table>	Años de Docencia	ANALÍTICA	EMOCIONAL	INTERPERSONAL	MOTIVACIÓN Y VALORES	0 a 5	4,54	4,63	4,67	4,80	6 a 10	4,50	4,61	4,53	4,78	11 a 15	4,83	4,67	4,83	4,83	<p>Las habilidades gerenciales frente a los años de docencia significan que entre mas años en campo de la educación muestran mayor desarrollo en estas habilidades motivacionales y analíticas</p>																														
Años de Docencia	ANALÍTICA	EMOCIONAL	INTERPERSONAL	MOTIVACIÓN Y VALORES																																															
0 a 5	4,54	4,63	4,67	4,80																																															
6 a 10	4,50	4,61	4,53	4,78																																															
11 a 15	4,83	4,67	4,83	4,83																																															
<p>Responsabilidad Social Indicadores</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Económico.</td> <td>4,76</td> </tr> <tr> <td>Emprededurismo social.</td> <td>4,55</td> </tr> <tr> <td>Medioambiente.</td> <td>4,26</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Puntuación	Económico.	4,76	Emprededurismo social.	4,55	Medioambiente.	4,26	<p>La responsabilidad en el aula incluye al conjunto de iniciativa orientada a los estudiantes a generar espíritu de emprendedor social que promueva beneficios económicos, ambientales y bienestar social (Dehesa, 2015). Los docentes encuestados afirman el concepto de la responsabilidad social está orientado hacia el factor económico porque se trata de aprovechar los recursos de manera eficiente en cuanto a generar el valor agregado con menos recursos que produzcan beneficios económicos. además, el emprendedurismo social se enfocan en priorizar en su quehacer de lucha contra la exclusión social por medio del desarrollo de proyectos empresariales. En cuanto al responsabilidad del medio ambiente es crear conciencia del impacto tanto positivo como negativo que puede tener toma de una decisión en el medio ambiente, así como las acciones que se deben tomar.</p>																																										
Indicador	Puntuación																																																		
Económico.	4,76																																																		
Emprededurismo social.	4,55																																																		
Medioambiente.	4,26																																																		

 <p>Tic's Indicadores</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Como herramienta de aprendizaje.</td> <td>4,43</td> </tr> <tr> <td>Herramientas aplicativas.</td> <td>3,48</td> </tr> <tr> <td>Redes sociales.</td> <td>3,55</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Puntuación	Como herramienta de aprendizaje.	4,43	Herramientas aplicativas.	3,48	Redes sociales.	3,55	<p>Como se puede observar en el gráfico, las TIC son utilizadas como herramienta de aprendizaje por los docentes en la actualidad, además los correos han sido un medio de comunicación oficial y las redes sociales que dominan y manejan los estudiantes para transmitir conocimiento.</p>		
Indicador	Puntuación										
Como herramienta de aprendizaje.	4,43										
Herramientas aplicativas.	3,48										
Redes sociales.	3,55										
 <p>Trabajo en Equipo Indicadores</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Apoyo.</td> <td>4,52</td> </tr> <tr> <td>Creador.</td> <td>4,69</td> </tr> <tr> <td>Productor.</td> <td>4,29</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	Puntuación	Apoyo.	4,52	Creador.	4,69	Productor.	4,29	<p>Las características más importantes para el desarrollo de gerencia participativa dentro del aula se consideran 3 indicadores: Creador es generar actividades que ayuden al trabajo en equipo de sus estudiantes. Apoyo trata de analizar al docente como apoyo al estudiante dentro de la realización de un trabajo grupal. Productor motivar el trabajo en grupo para producir conocimiento (Mariana Carrillo et al., 2009).</p>		
Indicador	Puntuación										
Apoyo.	4,52										
Creador.	4,69										
Productor.	4,29										
 <p>Valores</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>JUSTICIA.</td> <td>4,80</td> </tr> <tr> <td>RESPECTO.</td> <td>4,78</td> </tr> <tr> <td>SERVICIO.</td> <td>4,76</td> </tr> <tr> <td>SOLIDARIDAD.</td> <td>4,51</td> </tr> </tbody> </table>	Valor	Puntuación	JUSTICIA.	4,80	RESPECTO.	4,78	SERVICIO.	4,76	SOLIDARIDAD.	4,51	<p>El docente dentro del aula de clase es el protagonista en la dirección de grupo y un factor clave para incidir en la formación integral del estudiante haciendo énfasis en la gerencia participativa como la: Justicia donde las actividades realizadas en el aula son echas con equidad para todos los estudiantes. Respeto debe mantener el docente en el aula de clase con sus estudiantes. Servicios generar el buen común por parte del docente. Solidaridad generar un ambiente de ayuda entre los grupos con respecto a las actividades desarrollada.</p>
Valor	Puntuación										
JUSTICIA.	4,80										
RESPECTO.	4,78										
SERVICIO.	4,76										
SOLIDARIDAD.	4,51										

Discusión

Estas habilidades nos muestran que el docente se siente cómodo con su carrera y transmite este impulso a sus alumnos para desenvolverse en un ambiente de valores

favorables. Otras habilidades desarrolladas por el grupo son las habilidades interpersonales, que son muy importantes porque representan las habilidades de comunicación que crean una atmósfera colaborativa en el manejo de conflictos. El docente tiene la capacidad de gestionar el proceso interpersonal y ser un buen negociador, es decir, un líder en el aula. Las habilidades emocionales también fueron prominentes entre los docentes estudiados, lo que sugiere que los docentes pudieron modular las emociones de grupos de estudiantes para manejar las diferencias y guiarlos hacia un objetivo común. La habilidad menos mencionada es el análisis, lo que significa que los docentes necesitan trabajar en el desarrollo de habilidades que puedan resolver problemas y tomar decisiones en la gestión académica (Fernández, 2011)

Sin embargo, se puede determinar que instituciones que demuestran un mayor desarrollo de habilidades motivadoras y análisis, esto puede deberse a la formación de docentes con mayor experiencia. Parte de la educación se preocupa más por desarrollar estas habilidades, en lugar de relaciones y emociones, ya que estas se han desarrollado Incluyendo el ingreso gradual a diferentes instituciones educativas Superior, pero como podemos ver por los resultados obtenidos, aún no está implementado manera completa. Otra razón que se puede mencionar es que uno de los factores que más inciden en el desarrollo de las habilidades directivas son Años de experiencia docente.

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

Este estudio nos da una idea más clara de cómo los docentes del ISTT aplican la gestión participativa dentro de su clase, analizando distintas variables, definir la gestión participativa; por ejemplo, habilidades de gestión, trabajo equipo, responsabilidad social, aplicación de tecnologías de la información y comunicación y valores, por lo que los resultados obtenidos se relacionan con diferentes variables generales para ver la puntuación que has conseguido. Según la escala de Likert, los docentes siempre y casi siempre Todas las variables, como punto más fuerte para este grupo de docentes Habilidades directivas, seguidas de valores, responsabilidad social, trabajo Dispositivos y aplicaciones TIC.

En Habilidades directivas, descubre habilidades la motivación y los valores son los más presentes en el estudio, sí las habilidades son clave para el desarrollo de este grupo de presidentes de maestros. Motivar a los estudiantes a crear su compromiso para lograr sus metas creciendo en el salón de clases. Seguir estas habilidades es habilidades

interpersonales, que el grupo de profesores está desarrollando (Jimenez & Jimenez , 2016). El objetivo es crear un ambiente de confianza para el desarrollo del presidente. Por último, hay algunos emocionales y analíticos menos comunes, cuando se trata de manejar una fuerte inteligencia emocional, cuando se trata de analizar la situación y tomar decisiones en el momento adecuado.

El liderazgo intervenido que trae consigo la gestión participativa exige al docente a gestar repertorios que se gerencien a sí mismos, de este modo el docente actúa con un rol específico, creando diligencias que ayudan al quehacer en grupo adentro de la cátedra, apoyando al estudiante en el interior de la preparación de un quehacer grupal o produciendo batallas para desarrollarlas en el trabajo en grupo (Huilcapi Masacon et al., 2017). Los docentes aplican reglas enfocándose mayormente a la génesis de dedicaciones que ayudan al trabajo en grupo luego siendo un soporte para el estudiante en la realización de este tipo de trabajo y finalmente produciendo valentías adentro de un trabajo grupal.

El crecimiento continuo de la sociedad hace que también la educación cambie y que los docentes incluyan dentro de la misma nuevas herramientas que se adapten a la realidad genuina. Este es un punto aun débil para el grupo de docentes investigado. Como carreras no existe un software específico, más bien esto depende la materia y en la mayoría de los casos del propio docente. Los docentes aplican mayormente las TIC como herramientas de aprendizaje, en un porcentaje menor como herramientas aplicativas de los conocimientos obtenidos y con muy poca importancia al aprovechamiento de redes sociales.

La experiencia adquirida por los viveros en esta encuesta, permite fortalecer y adquirir nuevas habilidades y destrezas. Algunos como la capacidad de hablar y persuadir, que es necesaria para conseguir una entrevista con el maestro, por lo tanto, también es crítico llevar a cabo el trabajo planificado, cada paso requerido para obtener información. al expresar ideas esenciales para desarrollar capacidades de análisis, autoría y síntesis de datos.

El trabajo de campo es el trabajo más duro, pero también el más rico. Tener la oportunidad de hablar con profesores de alto nivel, sobre su experiencia en el aula para que los estudiantes puedan entender el complejo trabajo que hacen estos profesionales y lo importantes que son en el proceso educativo.

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson educación (ed.); Tercera, Vol. 3). Orlando Fernández .
- Calle, H. C., & Ulfe, C. (2018). *UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO TESIS PRESENTADO POR: HUACHO-2018 LA GERENCIA PARTICIPATIVA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión .
- Calzadilla, R. (2010). La crisis humana como una crisis en la formación de valores. *Sapiens. Revista Universitaria de Investig*, 11(2), 54–74. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41028422005.pdf>
- Carrillo, mariana, Padilla, J., Rosero Tatiana, & Villagómez María. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Revista de Educación ALTERIDAD*, 4(2), 20–32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Carrillo, M. (2016). Gerencia y Sociedad del Conocimiento para Optimizar el Desempeño Académico del Docente. *Revista Scientific*, 1(1), 134–149.
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 70–83. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Dehesa, N. (2015). La investigación en el aula en el proceso de formación docente. *Perfiles Educativos*, 37(1), 1–13. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000500003
- Del Salto Bello, M. W. A. (2015). Educación en valores: propuesta de una estrategia. *MEDISAN*, 19(11), 1421–1429. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192015001100016&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Díaz Aldret, A. (2017). Participación ciudadana en la gestión y en las políticas públicas. *Gestión y Política Pública*, 26(2), 341–379. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792017000200341&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Fernández, E. (2011). La autonomía universitaria como prerrogativa y responsabilidad.

- Universidades*, 61(49), 47–49.
- Graffe, G. J. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*, 23(68), 495–517.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Granado, N. (2016). Arte de ser Gerente Educativo en la actualidad. *Revista Multidisciplinaria Dialógica*, 13(1), 180–201.
- Guaman-Chávez, R. E. (2020). El Docente en Tiempo de Cuarentena. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 8(2), 21–27.
<https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.154>
- Guaman Ramiro, Villareal Ángel, & Enma Cedeño. (2020). Vista de La Educación Híbrida como alternativa frente al Covid -19 en el Ecuador. *Revista Tsede*, 3(1), 1–14. <http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/27/29>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (séptima ed). México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huilcapi Masacon, M., Castro López, G., & Jácome Lára, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Jimenez Bonilla, D. M., & Jimenez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo / Working environment and its impact on worker satisfaction of a mass consumer products company. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>
- Mora, R. (2015). Estudios Gerenciales. *Revista Estudios Gerenciales*, 31(134), 79–87.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.001>
- Nader, D., Panunzio, A., Navarro, M., & Hernández, I. (2018). La investigación científica: una función universitaria a considerar en el contexto ecuatoriano. *Revista EDUMECENTRO*, 10(4), 166–179.
<http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/1249>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17–25.

<https://doi.org/10.21676/23897848.1462>

Romero Villanueva, M., Julca Vera, N., Pérez Pérez, M., & Delgado Arenas, R. (2019).

El docente como gerente y la calidad de los procesos educativos en el aula de un colegio policial de la provincia constitucional del Callao, Perú, 2018. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 6(1), 66–72.

<https://doi.org/10.26423/rctu.v6i1.446>

Salas-González, M., & Chirinos Blanco, E. (2017). Gerencia participativa y implementación de círculos de calidad en organizaciones escolares de Venezuela.

Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa, 1(1), 1–18.