



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en  
Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador,  
2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Ramón Cabrera, Fani Esperanza. (ORCID: 0000-0002-7457-9196)

**ASESOR:**

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón. (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Educación y Calidad Educativa

Piura – Perú

2022

## **DEDICATORIA**

La presente investigación dedico al Instituto de Hermanas Franciscanas Misioneras de la Inmaculada, por la oportunidad brindada en mi formación académica, a mis queridos padres, hermanos y amigos, quienes me han motivado continuamente hasta llegar a la meta.

La autora.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios Todopoderoso, dador de todo bien por ser el autor de la vida, el que me ilumina, guía y conduce en todo momento, a todos los docentes de la prestigiosa UCV, a nuestro estimado asesor, Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza, por sus sabias enseñanzas transmitidas y su paciencia, para todos nuestra eterna gratitud y las mejores bendiciones del Señor.

La autora.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |             |
|--|-------------|
| <i>DEDICATORIA</i> .....                                   | <i>ii</i>   |
| <i>AGRADECIMIENTO</i> .....                                | <i>iii</i>  |
| <i>ÍNDICE DE CONTENIDOS</i> .....                          | <i>iv</i>   |
| <i>ÍNDICE DE TABLAS</i> .....                              | <i>v</i>    |
| <i>ÍNDICE DE FIGURAS</i> .....                             | <i>vi</i>   |
| <i>ÍNDICE DE ABREVIATURAS</i> .....                        | <i>vii</i>  |
| <i>RESUMEN</i> .....                                       | <i>viii</i> |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                      | <i>ix</i>   |
| <i>I. INTRODUCCIÓN</i> .....                               | <i>1</i>    |
| <i>II. MARCO TÉORICO</i> .....                             | <i>5</i>    |
| <i>III. METODOLOGÍA</i> .....                              | <i>25</i>   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                  | <i>25</i>   |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                  | <i>26</i>   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | <i>28</i>   |
| 3.5. Procedimientos.....                                   | <i>30</i>   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                      | <i>30</i>   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                 | <i>31</i>   |
| <i>IV. RESULTADOS</i> .....                                | <i>32</i>   |
| <i>V. DISCUSIÓN</i> .....                                  | <i>41</i>   |
| <i>VI. CONCLUSIONES</i> .....                              | <i>49</i>   |
| <i>VII. RECOMENDACIONES</i> .....                          | <i>50</i>   |
| <i>VIII. PROPUESTA</i> .....                               | <i>51</i>   |
| <i>REFERENCIAS</i> .....                                   | <i>66</i>   |
| <i>ANEXOS</i>  |             |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Distribución de la población .....   | 27 |
| Tabla 2. Resultados descriptivos del objetivo específico 1 .....  | 32 |
| Tabla 3. Prueba de normalidad pretest.....  | 33 |
| Tabla 4. Rangos pre test estadístico de prueba, GEy control.....  | 34 |
| Tabla 5. Resultados descriptivos del objetivo específico 1 .....  | 34 |
| Tabla 6. Rangos post test estadístico de prueba, GEy control.....   | 36 |
| Tabla 7. Comparación del nivel de ética docentes en el GEantes después de la aplicación del programa..... | 36 |
| Tabla 8. Estadística de muestras emparejadas – Grupo Experimental. ....                                   | 38 |
| Tabla 9. Nivel de ética docente por dimensiones antes y después de la aplicación del programa.....        | 38 |
| Tabla 10. Estadística de muestras emparejadas – Nivel de dimensiones GE(Pre y Post test).....             | 39 |
| Tabla 1. Lista de materiales y recursos utilizados en el programa.....                                    | 64 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |     |
|---|-----|
| Figura 1. Diseño de investigación.....                            | 255 |
| Figura 2. Resultados descriptivos del objetivo específico 1 ..... | 322 |
| Figura 3. Resultados descriptivos del objetivo específico 2.....  | 355 |
| Figura 4. Nivel de ética docente en el GE– pre y postest .....    | 377 |

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

|        |    |
|--------|----|
| UNESCO | 1  |
| DECE   | 2  |
| SPSS   | 31 |
| APA    | 32 |

## RESUMEN

El desarrollo del presente estudio, fue con el propósito de determinar la eficacia de la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa para mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021. El tipo de estudio, de acuerdo al grado de manipulación de variables se denomina experimental, con un diseño cuasi-experimental, en el que se utilizaron dos grupos mediante un muestreo no probabilístico, a quienes se aplicó un pretest y posttest, además de un tratamiento dirigido al grupo experimental. Para el análisis de los resultados se trabajó con una muestra de 35 docentes del GE y 35 del GC. Como instrumento se utilizó un cuestionario tipo test, que fue validado mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, alcanzado un valor de 0,959 que lo determina muy confiable. El procesamiento de los datos se realizó mediante métodos de estadística descriptiva e inferencial, utilizando la prueba no paramétrica U de Mann Whitney SPSS, para la contrastación de hipótesis y el análisis de frecuencias mediante tablas descriptivas para presentar los resultados que reflejan los niveles alcanzados por las variables. Como resultado de la investigación se determinó que antes de aplicar el programa, la mayoría de los docentes de los grupos experimental y control mostraban un predominio del nivel bueno y regular respecto a la ética, resultados que con la aplicación del programa, revelaron diferencias significativas, porque, en el GE disminuyeron los niveles regular y bueno, se aumenta considerablemente el nivel muy bueno en el 91,40% (tabla 7), se concluye que, la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa tiene un efecto positivo, al disminuir de manera significativa los niveles de deficiencia en la ética docente de la Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.

**Palabras clave:** Gestión educativa, ética docente, comportamiento ético, relaciones interpersonales, práctica de valores.

## ABSTRACT

The development of the present analysis, with the proposal to determine the effectiveness of the application of a program of educational strategies for improving the levels of ethical education in the educators of an Institution of Education Franciscana, Coast region - Ecuador, 2021. The type of the analysis, of the interest in the degree of manipulation of variables in the experimental denomination, with an experimental design, in which the median groups are utilized in a probabilistic pattern, and a test and application is applied, in addition to a direct treatment of experimental group. For the analysis of the results, it is necessary to work with a sample of 35 experimental students and 35 control groups. As an instrument, a test type test is used, which is valid for the median experience of the experts and the confidence is realized in the median calculation of Alpha de Cronbach, with a value of 0.959 which is very reliable. The data process is realized by a descriptive and inferential methods, using the test of U Mann Whitney SPSS parameter, for the contrast of hypotheses and the analysis of the frequencies of the media descriptive results presented by the present variables. As a result of the research, it is determined that the applications of the program, the mayor of the docents of the experimental groups and control must be a predominance of good level and regular respect for ethics, the results of the application of the program, revealing significant differences, therefore, in the experimental group decreased the regular and good levels, the considerable level is very good in the 91.40% (table 7), it is concluded that the application of the program of educational strategies has a positive effect, to reduce the manner of significance of the levels of deficit in the ethics of the Franciscan Educational Institution, Coast region - Ecuador, 2021.

**Keywords:** Educational management, teaching ethics, ethical behavior, interpersonal relationships, practice of values.

## I. INTRODUCCIÓN

En el campo educativo internacional temas como: la gestión educativa y la ética docente adquieren una importancia relevante porque se conjugan e incluyen los principios y valores que hoy son afectados, vulnerados, en la sociedad actual al sobrepasar las normativas morales que afectan directamente a la sociedad y al individuo. Se manifiestan problemas que conllevan una secuencia de afectaciones a la propia dignidad humana y el bien común de todos. Cada gobierno debe asumir la responsabilidad de brindar una educación auténtica, de preparar y formar, buenos docentes de quienes depende ayudar a transformar la sociedad (UNESCO, 2020).

Al ser las estrategias de gestión educativa las encargadas de propiciar actividades innovadoras en pro del proceso educativo y la ética docente, la forma en que el educador se comporta e interactúa con sus pares y sus estudiantes, estas trabajan de la mano. En España según estudio efectuado, un 67% de los educadores consideraron que no contribuyen activamente con el cambio social de sus educandos y con la consolidación de una sociedad participativa y crítica (Sanz & Hirsch, 2016). Otra investigación en este país mostró que los programas de estudio y el currículo no contemplan claramente una formación en valores, en consecuencia, el papel de los educadores, familia y comunidad educativa edifican al estudiante a través del ejemplo, la práctica de valores. En tal virtud el mismo estudio exhibe que el 25% de los educadores infringen las normas en su ejercicio como educador, comportamiento, relaciones interpersonales y gestión educativa al indicar que uno de cuatro educadores precisa modificar sus prácticas docentes y sus actitudes (Guillén, 2017). En México, se logró observar que los educadores carecen de vocación al magisterio, al generar interferencias en actitudes, competencias y conductas en su entorno educativo, es primordial que el docente descubra sus propios valores analizándolos e interiorizándolos, en roca firme, traducidos en amor que les permitirá transmitir buen testimonio a sus estudiantes (Boroel & Arámburo, 2016).

En Ecuador, se observó que un 63,2% de los docentes considera que efectúa eficientemente su labor sin considerar ayudar a sus similares en sus labores; un 31,6% consideró que la limitada comunicación entre directivos y colaboradores incide

en la inexistencia de un ambiente laboral saludable, en donde los directivos no propician estrategias de gestión educativa para alcanzar la satisfacción laboral (Montero, 2015). Otro estudio demostró que las relaciones interpersonales entre los educadores son alarmantes, bajo el hecho de que un 66% percibieron que son casi invisibles para las autoridades educativas; por consiguiente, un 61% mostró que la comunicación es limitada, al identificar la gestión educativa ocasionando que un 59% de los educadores lleven a cabo su labor desmotivados trastocando su ética como docentes (Quispe et al., 2019).

En las Instituciones Educativas Franciscanas de la Región Costa del Ecuador, se observó en los informes presentados al Rectorado, por parte del Asesor Educativo Institucional, Departamento del Vicerrectorado e Inspección y Departamento de Consejería Estudiantil (DECE), aspectos sobresalientes que afectan la ética docente como la impuntualidad y atrasos en el cumplimiento de las entregas de documentos pedagógicos curriculares, (planificaciones, instrumentos de evaluación, revisión de tareas a estudiantes e informes mensuales al Vicerrectorado y DECE), lo cual refleja la falta de identidad y compromiso institucional, el ausentismo laboral a tareas programadas, escasa identidad con los valores evangélicos que reflejan la ausencia de la ética docente. Asimismo, se identificó durante el proceso de seguimiento y acompañamiento al proceso docente de los dos últimos años lectivos, la desorganización en los tiempos de la ejecución de la clase, que no avanzaron a concluir la misma, tal acción fue un mal común de todos los docentes en más del 50%, a la vez que al momento de impartir la clase no realizan la inclusión educativa a pesar de tener su capacitación, planificación y ser conocedores de la necesidad educativa del estudiante.

De conformidad con los antecedentes el problema de investigación se formuló en los siguientes términos: ¿Cuál es el grado de eficacia de las estrategias de gestión educativa, en el fortalecimiento de la ética docente en las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021?

La investigación se justificó a nivel teórico, por medio de la indagación y análisis de nociones y conceptos de autores, los cuales complementan los conocimientos del ideario institucional, encaminados a educar en principios y valores, formando para la

vida y logrando así una sociedad armónica. Con los resultados se logró generalizar los conceptos de la ética aplicada a la gestión educativa, con lo cual se reafirma la teoría de la ética Kantiana, que prevalece la práctica de valores para bases que sostienen las relaciones interpersonales y guían los procesos de toda gestión. La aplicación del programa planteado en la investigación permitió también conocer de manera más cercana las condiciones que determinan el comportamiento ético, que muchas veces se examina desvinculando de la gestión escolar.

Metodológicamente la investigación aportó con un instrumento inédito el cual será de gran relevancia al momento de medir, la ética docente en investigaciones futuras, al permitir a los educadores fortalecer sus valores institucionales, desempeño ético/profesional y principios con la ayuda de estrategias de gestión educativa. Finalmente se presentó un aporte práctico que contribuirá a optimizar las actitudes y comportamiento de los educadores al elevar su sentido de responsabilidad, identidad institucional y pertenencia al momento de desarrollar sus funciones académicas; a la vez que acrecentarán sus habilidades y destrezas como profesionales. Su relevancia social, destaca el beneficio de una herramienta didáctica, con énfasis en el componente axiológico para beneficio de la comunidad educativa, encaminada a resaltar el humanismo ético en las familias, estudiantes y docentes para favorecer una formación integral, que les permitirá a estudiantes y docentes para establecer auténticas relaciones dialógicas-fraternas, proteger y rescatar los fundamentos éticos que enaltecen la dignidad humana e integración social.

Lo cual permitió alcanzar el objetivo general siguiente: determinar la eficacia de la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa, para mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021. Como objetivos específicos: se propone en primer lugar: determinar el nivel de ética docente en el personal del grupo experimental y del grupo control antes de cuasi experimento en las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa–Ecuador, 2021; también, pretende: establecer las diferencias del nivel de ética docente en el grupo experimental y control después de la aplicación del programa de estrategias de

gestión educativa; finalmente: evaluar los efectos que tiene la aplicación del programa de estrategias educativas en la ética docente del grupo experimental.

Planteándose la siguiente hipótesis de investigación:  $H_i$ : la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa tiene un efecto positivo al mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa–Ecuador, 2021. Además de las hipótesis específicas siguientes:  $H_1$ : el grupo experimental presenta el mismo nivel de ética docente que el grupo control antes de implementar las estrategias de gestión educativa,  $H_2$ : existe diferencias significativas, en el nivel de ética docente entre el grupo experimental y el grupo control, después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa,  $H_3$ : La aplicación del programa de estrategias educativas mejora de manera significativa el nivel de ética docente en el grupo experimental.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente de investigación se analizaron estudios relacionados con la pedagogía y exploraron los resultados concernientes a la ética docente. La comprensión de las variables se realizó con el estudio de tesis doctorales y artículos científicos a nivel internacional, nacional y local, en los cuales se encontraron los siguientes resultados:

En el contexto internacional un aporte de la Universidad de Alicante, España, corresponde a la tesis de Palacios (2017) con el tema “La práctica de la ética y valores de los docentes, su incidencia en la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Universidad Central del Ecuador” el autor investigó sobre el comportamiento y desarrollo de las dimensiones necesarios para la práctica de valores, utilizó metodología cuantitativa, nivel estudio exploratorio, diseño experimental y tipo de diseño cuasi experimental. La investigación estuvo dirigida a una muestra de 215 docentes, quienes participaron en el estudio, desde exponiendo sus proyecciones a través del instrumento cuestionario el mismo que se conformó por 30 ítems. Sus resultados obtenidos, fueron: el 46% de los docentes dirige su gestión educativa mediante el fortalecimiento de los valores profesionales, apenas el 16% se orienta mediante los valores éticos. Según la percepción de los directivos, el 90% de los docentes cumplen con los valores y principios éticos, se reconoce que un 10% falla ocasionalmente, lo que hace necesario adaptar estrategias de gestión educativas.

Por otra parte, Marín (2018) realizó una tesis con el tema “Estrategias gerenciales axiológicas que permitan fortalecer la ética profesional del docente de la Unidad Educativa “Barrera” núcleo Libertador estado Carabobo”, la autora investigó las dimensiones: valores docentes y funciones del desempeño docente, usó la metodología cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental y tipo de diseño descriptivo – propositivo. La investigación estuvo dirigida a una muestra de 30 docentes quienes participaron en el estudio, mediante la técnica encuesta y el cuestionario constituido por 17 ítems. Los resultados descriptivos indicaron que los valores son considerados por el 100% de los docentes como los principios básicos

de la ética docente. Para un 50% de la población encuestada la ética docente requiere ser siempre supervisada de manera constante, el otro 50% considerada que casi siempre. En conclusión, se determina que el fortalecimiento de la ética debe ser una prioridad en las estrategias gerenciales, una forma de lograr este objetivo es mediante el apoyo y supervisión de la gestión institucional, pedagógica y comunitaria.

Lima, Perú, Pecho & Reyes (2018) en su tesis “Taller de mejora de convivencia en la práctica de valores en las instituciones educativas unidocentes en la cuenca Racracalla-Comas-Concepción-2018” con el objetivo de determinar la influencia del taller de mejora de convivencia en la práctica de valores, analizó como dimensiones: el respeto, la solidaridad y la responsabilidad. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, diseño experimental, tipo cuasiexperimental, con una muestra de 22 estudiantes, divididos en dos grupos (control y experimental), a quienes aplicó un cuestionario. Los resultados descriptivos revelaron que antes de la aplicación del taller, el 60% de los estudiantes se ubicaban en un nivel deficiente, mientras que después del taller, los efectos fueron positivos en el grupo experimental que participó de las sesiones, porque superaron al grupo control, en tanto que el 80% de los estudiantes del grupo experimental obtuvo el nivel muy bueno. En cuanto al análisis inferencial, se comprobó con el valor  $(12,10 > 3,841)$  obtenido en la prueba chi cuadrada, que existe diferencias significativas entre los dos grupos y se rechazó la hipótesis nula.

Lima, Perú, Pilares (2019) realizó un estudio de tesis con el tema “Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018”, las dimensiones analizadas fueron: ambiente laboral, conocimiento del código de ética y valores, empleó la metodología cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental y tipo de diseño cuasi correlacional. La investigación estuvo dirigida a una muestra de 210 docentes de cinco facultades de las Universidad de Cusco y Apurímac, quienes participaron en el estudio, a través del instrumento cuestionario el mismo que se conformó por 58 ítems. Los resultados descriptivos permitieron calificar la ética profesional con un nivel regular según el 52,4%, y un nivel deficiente según el 28.6%, apenas el 19%

calificó la variable con un nivel bueno. El análisis de la correlación demostró la existente relación moderada y significativa entre la ética profesional y el compromiso de los docentes en el desempeño de sus gestiones educativas según el coeficiente 0,703 y el Valor  $p = 0,000$ .

Un estudio corresponde a la tesis de Álvarez (2015) con el tema “Planificación para la comprensión de un estudio cuasi experimental”, la autora investigó sobre el comportamiento y desarrollo de las dimensiones: gestión pedagógica, planificación y formación docentes, aplicó la metodología cuantitativa, de tipo aplicada, diseño experimental y tipo de diseño cuasi experimental. La investigación estuvo dirigida a una muestra de 16 docentes, distribuidos en ambos grupos (experimental y control) de 8 integrantes cada uno, quienes participaron en el estudio, exponiendo sus prospecciones a través de dos instrumentos utilizados para el pretest y postest. Sus resultados indicaron una relación significativa mediante el valor  $p$  menor a 0,005, entre el modelo del plan, las competencias, niveles e ingreso. En conclusión, el 75% de los participantes del grupo de control y el 100% del grupo experimental logró generar una planificación acorde a las necesidades y a la realidad institucional.

Otro estudio realizado en Perú corresponde a la tesis de Vegas (2018) con el tema “Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL, 2016”, favorece la comprensión de las dimensiones: gestión institucional y gestión pedagógica de la variable gestión escolar y las dimensiones de la variable práctica docente en la que se comprobó el efecto sobre el indicador ética docente e identidad responsable. Para lo que se utilizó la metodología cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental y tipo de diseño correlacional causal. La investigación estuvo dirigida a una muestra de 108 docentes quienes participaron en el estudio, y se exponen sus prospecciones a través del instrumento cuestionario el mismo que se conformó por 20 ítems. Los resultados indicaron que el 51,9% de los docentes calificaron como poco adecuada la gestión escolar para la práctica docente. Sobre la identidad y la ética docente predominó el nivel poco adecuado con el 51,9%. La relación entre

la gestión escolar y el desarrollo de la identidad y la ética docente fue alta y significativo con un valor 0,894.

En México, Yangali et al. (2018) realizaron una tesis con el tema “La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad” con el objetivo de establecer la relación entre la toma de decisiones en el marco de la ética y la gestión educativa. Las dimensiones de análisis fueron: dimensión pedagógica, administrativa y comunitaria. El método de la investigación fue cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, en la que se consideró una muestra de 42 docentes de tres facultades de la Universidad Sergio Bernales. Los resultados obtenidos indicaron que existe relación alta y positiva entre las dimensiones de la gestión educativa y la toma de decisiones según el coeficiente de Pearson 0,491.

En el ámbito nacional se encontró la investigación de Durán & Martínez (2018) presentaron su tesis “La ética en la práctica docente”. Ecuador. Su objetivo fue desarrollar un análisis teórico sobre la ética profesional y la práctica docente bajo el enfoque de un paradigma mixto, descriptivo, transversal, mediante el análisis documental como instrumento para analizar el cumplimiento de los principios refrendados en el Código de Ética Institucional, al apreciar en baluartes como la responsabilidad moral y el cumplimiento de principios y normas que deben caracterizar la actuación docente en la práctica educativa. Se aplicó además un cuestionario a 120 docentes, quienes en un 80 % coincidieron en reconocer que la labor educativa debería preocuparse por favorecer el desarrollo integral del individuo, en base a ello se deberían implementar diversas alternativas didáctico metodológicas, que promuevan el nivel de identidad y compromiso institucional del docente y sustentados en el trabajo colaborativo les permita solucionar problemas del entorno educativo. A modo conclusivo, el estudio sienta bases teóricas y praxeológicas para una educación continua, humanista, que implicará transformaciones en el crecimiento personal y profesional del docente, y promueva en los estudiantes los valores éticos morales que la sociedad actual exige hoy.

Para Gorozabel-Quiñonez et al. (2020) publicaron un artículo en idioma inglés titulado: “Educational management models and their contribution to Ecuatorian, education”. El artículo tuvo como objetivo estudiar los modelos de gestión educativa y su contribución al ámbito educativo en Ecuador. Se llevó a cabo a través del análisis bibliográfico de materiales investigativos publicados en revistas indexadas y resoluciones y documentos normativos vinculados con el estudio. Los resultados señalaron la idea de favorecer la multidisciplinariedad, a través de una exigencia de mayor preparación docente en su componente técnico profesionalizante y ético. Concluyó que la gestión educativa debe incentivar estrategias y acciones que permitirían el cambio de dirección centrado en el docente, hacia una enseñanza-aprendizaje que tome como eje central al estudiante y que para ello requiere una sólida formación holista docente, tanto comportamental como actitudinal y trabajo en equipo para que con su ejemplo contagie, amor, conocimientos, competencias y demás actitudes éticas que beneficien el cambio social, que la sociedad y el mercado laboral lo requieren.

Los autores Sánchez & Delgado (2020) con su investigación “Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas – Ecuador”. La propuesta se enfocó en identificar las particularidades de la gestión educativa como gestor de cambios en las formas de enseñanza-aprendizaje de las unidades educativas. Se sustentó en un estudio descriptivo, transversal, con predominio de lo cualitativo. Se obtuvo como resultado que el 60% de los estudios analizados involucran a la gestión educativa como un instrumento que incide en la transformación y el cambio en modos de hacer, actuar. En este sentido, el 40% de las investigaciones identifican a la buena práctica docente, y su sistemática formación deontológica y profesional como elementos vitales para solucionar los problemas del entorno educativo. Se asume a la gestión educativa como la planeación estratégica que integra a la gestión con el ámbito educacional. La primera debe estructurarse desde el liderazgo compartido, mediada por el proceso de seguimiento y acompañamiento al proceso docente, toda vez que favorece los procesos de planificación, organización y evaluación de procesos que refleja los resultados obtenidos en la práctica docente, donde se evidencie el fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva de los actores del proceso, al

transparentar buenos ejemplos tales cómo el respeto a los principios y valores institucionales, desde el apropiado manejo recursivo y habilidades que fortifiquen el desarrollo de destrezas, la aprehensión cognitiva, así, como el fortalecimiento en valores exigibles en su desempeño.

La investigación de Reyes & Cantos (2018) “El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador”, tienen como propósito medir la efectividad del nuevo modelo de gestión educativa aplicado en el Ecuador y su trascendencia en las escuelas de educación básica del cantón Cañar – Ecuador. Se efectuó un estudio descriptivo, con un enfoque mixto, con una muestra de 124 docentes de las unidades educativas de la ciudad de Cañar, Ecuador. Se practicó además un estudio documental a las normativas y resoluciones vigentes, así como al Código de Ética Docente. Del resultado obtenido, surge que este modelo, supone un paradigma de ordenación interna y externa a nivel institucional, orientado a coadyuvar al cumplimiento de las directrices para una educación de excelencia. La conclusión destaca, la necesidad de una formación profesional con vocación, capacitación, acompañamiento, retroalimentación y refuerzo constante docente en todos los niveles, para seguir con la contribución a la actualización y fortalecimiento de los currículos que evidencian el liderazgo compartido como vía para comprometer a todos los actores.

En el contexto regional se tiene la investigación de las autoras Reyes et al. (2017) desarrollaron la investigación “Formación de valores en futuros docentes ecuatorianos”. Guayaquil-Ecuador. Su investigación buscó promover la educación en valores como un elemento primordial de la educación contemporánea y punto de partida en el comportamiento y formación ética-profesional del docente. Se efectuó un estudio analítico, basado en un enfoque con tendencia a lo cualitativo, sus resultados clarificaron que la gestión educativa perfeccionará sus bases estratégicas, para poder fortalecer la ética y la preparación profesional en los docentes. A modo de conclusión, se afirmó que conlleva la intención institucional para el fortalecimiento de la ética docente, en correspondencia con las premisas que rigen el funcionamiento educativo, orientadas en ese sentido e implementar procesos de Evaluación para la mejora continua.

En este mismo contexto se tiene el trabajo de Rodríguez (2016) titulado “Valores éticos y gestión educativa”, Guayaquil. Ecuador. El presente estudio se centró en relacionar la ética con la educación, como alternativa para generar la transformación progresiva que demanda la sociedad en nuestros días. El estudio descriptivo, documental y transaccional realizado arrojó como resultados que los valores éticos fundamentales caracterizan al ser humano en tanto se desarrolle su componente personal, profesional y social, entre otros, está la honestidad, el compromiso, la sinceridad, la confianza, la identidad, la solidaridad, la integridad, la vocación y el amor. La gestión educativa debe reorientarse hacia la indagación de contextos que propicien el intercambio cognitivo, la apropiación de valores y el crecimiento humano y profesional. Concluyen: se reconocen los valores éticos y la gestión educativa como ejes medulares de la educación, encaminados, el primero a regular las relaciones complejas del hombre en sociedad, y el segundo como el motor que interviene en la toma de decisiones adecuadas.

Otra teoría, Campoverde-Villacis & Bravo-Peláez (2021) enfocaron “La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro”. Guayaquil-Ecuador. Se centró en proponer estrategias gerenciales innovadoras para la gestión educativa que incentiven la capacidad transformadora. Se sustentó en el paradigma positivista racional y sigue un enfoque con predominio de lo cuantitativo. Como métodos del nivel teóricos se utilizaron los métodos científicos: histórico-lógico, explicativo, y como técnicas emplearon la observación, que viabilizó la evaluación; como instrumento se aplicó el cuestionario dirigido una población censal, compuesta por un directivo y 8 docentes. Los resultados permitieron concluir en la necesidad de proponer e implementar estrategias gerenciales innovadoras como vía para fortalecer la innovación de los docentes en la Institución, se desarrolla su componente técnico y se destaca la necesidad de orientar la gestión educativa hacia el fortalecimiento de la ética docente.

Otro aporte fue el estudio desarrollado por González et al. (2018) “Algunas experiencias de trabajo colaborativo como estrategia de innovación educativa en una Unidad Educativa Fiscal de Guayaquil, período lectivo 2017/2018”. Guayaquil

– Ecuador. Su objetivo pretendía analizar los progresos, beneficios y deficiencias de la estrategia de innovación educativa. El estudio se apoyó en el análisis documental, en la aplicación de guías de entrevistas los actores de la comunidad educativa. Se obtuvieron resultados que identifican los problemas desde las propias experiencias vivenciadas y experimentadas en la ejecución de la misma. La conclusión identificó la existencia de insuficientes ofertas de actualización docente metodológica, declina de inmediato el compromiso y responsabilidad institucional del docente. El éxito docente tiene el propósito desde una estrategia de gestión educativa innovadora, que promueva el fortalecimiento de cada uno de los agentes educativos y los capacite y evalúe su desempeño metodológico, con un enfoque profesionalizante y ético.

Después de analizar los antecedentes internacionales, nacionales y regionales vinculados a las variables: ética docente y estrategia de Gestión Educativa, se abordaron las definiciones y teorías relacionadas con las variables de estudio.

Respecto a la variable ética, según Samour (2016) la definición ética viene del del vocablo griego *ethos* que significa costumbre, o lugar habitado por el ser humano. En otros términos, es proveniente del latín *mosmoris*, que significa buenos hábitos, tradiciones heredadas. La ética teóricamente fue atribuida, a Sócrates (470–399 a.C.) en su enfoque filosófico, como el defensor que el ser humano es capaz de arribar a la máxima madurez, a través del conocimiento y la práctica virtuosa.

Como fundamentos teóricos de interés para el diseño de la estrategia de gestión educativa para fortalecer la ética docente, la presente investigación compartió los criterios aportados en la obra *De Magistro* de San Agustín de Hipona, Soto (2005). Su excepcional tratado expone que el docente no es quien enseña al hombre las ciencias, sino Dios, según está escrito en el Evangelio: Jesucristo es el único pedagogo por excelencia (cf. Mt. 23,8).

Otra de las teorías que contribuyó en la comprensión de la variable, corresponde a la teoría de los sentimientos morales de Smith (2017), la cual

determina como factor elemental a la simpatía, valor que permite realizar análisis sobre los actos de los demás en función al grado de empatía que surge con la manera de convivir armónicamente, en esta teoría se confirma que el interés colectivo es el único medio para lograr el bienestar social. Aplicada esta teoría a la planificación de estrategias educativas, tendría un efecto positivo sobre el comportamiento ético, porque las personas comparten, valores, sentimientos y virtudes durante su interacción (Smith, 2017).

Desde esta corriente de pensamiento la relación docente-estudiante no consiste solamente como fin la aprensión de un conocimiento o discurso agradable y técnicamente perfecto, sino educar en principios y valores, preparar para la vida. Para el mencionado autor la ética docente es infundir en el discípulo aquella sabiduría divina expresada: instruye al niño de pequeño en el camino del bien, que de viejo nunca se olvidará (cf. Prov. 22, 6), desde esta óptica, educar es un reto que conlleva compromiso, justicia y honestidad, el docente se convierte en un espejo y modelo que trasciende y deja huella frente al estudiante.

Para Piñón (2013) la Ética Kantiana es una teoría que establece, que la obligación, el compromiso no tiene que ser impuesto desde fuera, la misma conciencia es la que clama por sí sola guía, actúa y orienta hacia la ejecución del accionar con dignidad. Enfatiza que la ética docente comprende obrar con honestidad, transparencia y responsabilidad como característica innata del ser humano que construye y edifica la nueva sociedad.

La aplicación del método fenomenológico de Scheler, comprende la definición del valor, basado en el fundamento y contenido material de la ética scheleriana, el concepto de valor ético se relaciona directamente con el concepto de amor, y de persona, así, los valores éticos en general, no pueden ser dados nunca como objetos (originariamente), porque están en la persona (y el acto)” (Scheler, 2016).

En síntesis, la ética es un conjunto de principios que permite al ser humano diferenciarse o caracterizarse por tener conductas morales apropiadas, deberes y virtudes ante situaciones sociales, familiares, laborales, políticas, según, Aránguez

(2018) la ética permite adaptar juicios basados en los valores morales que juzguen las malas acciones de cualquier persona que realiza actos inapropiadas en cualquier ámbito de la vida cotidiana. La ética es un valor que hace juicio sobre las acciones de toda persona y conduce a emplear estos valores para hacer el bien en toda circunstancia del ser humano.

Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos. En la labor de la ética docente es uno de los principios básicos que conduce a la autonomía, disciplina, justicia, conjunto de valores, equidad, moral, el autocontrol en los procesos de enseñanza–aprendizaje y el respeto hacen posible llevar a cabo acciones, proyectos, actividades comunitarias con sus estudiantes basados en los valores éticos, trabajo colaborativo entre compañeros y proactivos con la institución donde desempeñan su labor catedrática.

Entonces, del concepto anterior se establece que la ética está inmersa en las actividades profesionales de cualquier ámbito, es decir este conjunto de principios se aplica a los personajes que desempeñan un puesto de trabajo en pequeñas, medianas y grandes organizaciones, por lo que es indispensable para bien de la organización contar con talento humano de buenos valores éticos profesionales. Según Ramos & López (2019) la práctica moral o ética en las organizaciones o empresas permiten que los trabajadores realicen actividades en función a los valores éticos para el bien común de la organización.

Por otra parte, la labor de los individuos sin ética en cualquier labor que ejecuten es falta a los principios y protocolos de la organización, es decir, la ética en los profesionales permite crear ambientes laborales basados en valores y principios éticos, y son mucho más productivos. Por consiguiente en el ámbito educativo, la ética docente según Rosales (2021) es un conjunto de práctica pedagógica y metodológica que conducen a la excelencia del docente, la cual se

fundamenta en los valores de respeto, compromiso, vocación de servicio, inclusión, justicia, integridad, para brindar un servicio profesional de calidad.

Es importante precisar la ética docente, como un paradigma neural en el campo educativo, por cuanto es una disciplina que requiere de esfuerzo, transparencia y honestidad, sin embargo emplearla en la práctica docente dentro del aula de clase, así como en las reuniones con sus compañeros de trabajo, en la ejecución de proyectos en la institución y en la relaciones con sus autoridades va más allá, de una simple norma basada en la conducta, es un sistema propio de principios para hacer respetar las normas de convivencia y leyes establecidas para el buen desempeño del docente según Rosales (2021) la ética docente es una secuencia de labores diarias ejecutadas por el docente para emplear correctamente los valores éticos positivos, responsabilidad y habilidades profesionales que generan excelencia en la práctica docente.

De acuerdo con Palacios (2017) las dimensiones de la ética docente: comportamiento ético docente, relaciones interpersonales y práctica de valores, se describen a continuación:

Comportamiento ético docente: según Agüero (2019) y Palacios (2017) son acciones de práctica activa transparente, que no buscan beneficiarse a sí mismo, sino a otros por medio del liderazgo y vocación a la docencia, de modo que beneficie a estudiantes, docentes y autoridades institucionales. El docente que posee vocación para realizar su labor, emplea eficazmente valores de trabajo en el marco de los principios éticos, para aplicar métodos correctos en la enseñanza-aprendizaje, posee valores de liderazgo que lo conducen a la disposición, al buen desempeño de su cátedra en el aula de clase y genera en sus estudiantes confianza, confort, solidaridad, empatía y respeto.

El comportamiento ético docente, estudia la manera de actuar del educador ante determinadas situaciones: entre estudiantes, docentes, padres de familia, se enfoca a la exigencia de la organización, la misma que le permite poseer la capacidad de aprender a comportarse con las exigencias, que requiere la ejecución en su labor o función con ética profesional.

Sin embargo, el liderazgo sin autoestima no trasciende en los procesos de enseñanza-aprendizaje, un líder requiere tener comportamientos positivos hacia él mismo, para influir positivamente a sus estudiantes y resto de comunidad educativa. Según Vielma (2019) el trabajo docente básicamente en el contexto de ética es diverso, porque se asocia a valores de responsabilidad y autoestima, siente la necesidad de ayudar a sus estudiantes para que asuman el rol como tal. La autoestima del docente es un valor que conlleva a mejorar la capacidad de autonomía y más aún cuando este se realiza de manera ética y responsable.

En el ámbito de la comunicación, según lo expresa Vielma (2019) ética docente son normas básicas que rigen la práctica de valores que autentiquen la información o mensajes con beneficios humanos en el ámbito social y cultural, solidarios y cooperativos. La comunicación en la labor docente es un comportamiento de valor social que se interactúa mediante la información, sin la cual no brinda seguridad, veracidad, confianza, estabilidad, por lo que la ética permite que la difusión se use de forma viable, razonable y legible, con el fin de alcanzar una verdadera conectividad entre el emisor y receptor.

Además, es importante hablar de la actitud del docente porque permite revelar el comportamiento dentro de la práctica educativa en el plantel educativo, la actitud es una acción que compromete a los docentes y va de la mano con la ética. Debido al desarrollo de la labor profesional, según Izarra (2018), el docente con ética posee un comportamiento profesional eficaz, pedagógico, metodológico y reflexivo que fortalece su identidad y además incorpora actitudes positivas didácticas en los procesos de enseñanza-aprendizaje que aseguran prácticas docentes educativas de calidad.

Para Martínez & Carreño (2020) el compromiso dentro del comportamiento ético del docente es un valor que tiene la capacidad formal a cumplir una acción, actividad o trabajo entre el docente, la institución, estudiantes y padres de familia, deben crear un ambiente de familia para construir todos juntos una labor de calidad. Compromiso es realizar un trabajo que cumple con cada uno de las reglas establecidas y objetivos determinados, si el docente es comprometido también es

ético, según la ética docente, sino se compromete a trabajar para el bien común de los estudiantes e institución, no es ético e incumple su rol.

Las relaciones interpersonales constituyen el ente primordial psicosocial más relevante en las relaciones laborales, sociales, permiten viabilidad en las relaciones sociales y confianza en el campo laboral, toman en cuenta diversos aspectos en las interacciones sociales como la honestidad, comprensión, compasión, destrezas y habilidades interpersonales según, afirma (Estrada, 2020). En la labor docente las relaciones interpersonales deben desarrollarse de forma activa y positiva conjuntamente con la comunicación que es el elemento primordial para el desempeño de una labor educativa eficiente y de calidad.

La ética desempeña un rol transcendental en las relaciones interpersonales, permite que el educador cumpla con cada una de las normas, principios y protocolos en la institución con sus docentes y estudiantes. Según Rivera et al. (2018) las relaciones interpersonales fortalecen el clima organizacional, la salud emocional y los valores éticos profesionales, hacen posible que los docentes contribuyan a la productividad y soluciones óptimas a los conflictos dentro de la institución. Cabe resaltar que las relaciones interpersonales direccionan la práctica de valores esenciales profesionales, innovan la capacidad de dirigir con eficiencia y habilidades sociales imprescindibles para el desarrollo ético profesional del docente.

En las relaciones interpersonales el respeto y la consideración mutua son valores que se adhieren a las constantes interacciones sociales y comunicativas entre individuos, en el caso de las organizaciones educativas es importante que estos valores crezcan a medida que transcurre el tiempo. Según Mariscal (2019) el respeto y la consideración son valores que evidencian la conducta humana en sus albores y finales en la convivencia humana en cualquier ámbito interactivo social, laboral o profesional.

Las interrelaciones entre docentes se organizan como una acción comunicativa que requiere de buenas relaciones y la aplicación de ética docente; en sí, es una actividad interactiva e informativa que se lleva a cabo para compartir

información destacada y significativa en los procesos de enseñanza–aprendizaje. Al mismo tiempo, estas relaciones cumplen con las normas éticas del docente que como principio involucra a todos a crear valores profesionales indispensables para el buen vivir entre docentes.

Por otro lado, las interrelaciones con la comunidad educativa son un conjunto de habilidades sociales de todo tipo que se fundamentan en las normas de convivencia e involucran valores y principios éticos profesionales para el buen convivir institucional. Según Sánchez et al. (2017) la interrelación en la comunidad educativa incide de manera eficaz en la labor docente y el desarrollo global de las prácticas éticas docentes, permite tomar decisiones productivas para el bien común del establecimiento educativo.

En relación a la práctica de valores, es preciso conocer que los valores son un conjunto de cualidades con normas y principios que paulatinamente se aprenden a temprana edad, forman la personalidad única de cada individuo con características distintas a otros y que la práctica conlleva simplemente una cuestión de decisión intrínseca de cada ser humano en la vida afectiva, tierna, cordial, social, laboral, profesional, organizacional. Según Reyes & Hernández (2019) la práctica de valores son indispensables para el desempeño de la visión y misión en las instituciones educativas, son saberes personales que los docentes deben emplear para saber actuar con sus estudiantes, padres de familia y autoridades educativas.

En la práctica de valores la solidaridad es un valor sentimental que algunos individuos practican ante circunstancias inestables, calamidades, pobreza, debilidades, consisten en ayudar de forma humana a otros, sin condición alguna. Según Matos et al. (2021) los valores constituyen lo esencial en el trabajo de cualquier profesional dentro de cualquier organización, estos garantizan un trabajo solidario y justo para el bien productivo.

Sin embargo, la honestidad es uno de los valores fundamentales para las personas porque muestra al ser humano integro, justo y recto ante cualquier acción o actividad de toda índole. Según Velásquez (2019) la práctica excelente de la ética en toda actividad humana desde lo social a lo laboral, genera honestidad. Es

evidente que sin ética no se logra la honestidad, por esta razón es importante que ante cualquier situación el individuo aplique sus valores éticos con el fin de dar solución con respeto y profesionalismo.

También es importante hablar sobre la puntualidad como un valor que, en la práctica docente, es sin duda una aptitud que se acoge en los sistemas laborales como principio básico para cumplir con los requerimientos de las organizaciones. Según Becerra & Tejada (2019) la puntualidad como valor en el campo laboral cuando no se cumple a cabalidad puede convertirse en una debilidad para cualquier organización, por ello es clave aplicar medidas estratégicas para su ejecución correcta.

Otro valor que forma parte de la ética, es la justicia, la cual se define como un conjunto de principios morales que respeta la verdad, se enfoca en emitir juicios y acciones verdaderas de igualdad equidad y la responsabilidad son valores que fortalecen a la respuesta oportuna ante el trabajo y el compromiso. La práctica de estos valores en las labores del docente son cuestiones empleadas para lograr cumplir con los objetivos generales de la educación.

La variable estrategias de gestión educativa se fundamenta en el siguiente enfoque epistemológico:

Enfoque sistémico de Chadwick (1980) quien propuso los elementos del sistema educativo: estructura y entradas. El elemento estructura se refiere a la ordenación física y conceptual del sistema educativo, mientras que el elemento entradas hace referencia a todo aquello que ingresa al sistema o pasa a ser parte del producto. El proceso establece un conjunto de acciones que de manera coordinada transforman los insumos en productos. De la misma manera se describen las salidas como el producto final obtenido como consecuencia del proceso de transformación de las entradas. De acuerdo con el enfoque sistémico planteado por Chadwick (1980) la comprensión de la gestión educativa puede resumirse en cinco componentes: análisis, diseño, desarrollo, instrumento y evaluación. Este método propicia el nivel de interacción adecuado para poner en práctica los procesos de gestión con efectividad, eficiencia y pertinencia. El sistema

educativo integra estos componentes primordiales como un conjunto de gestiones que vinculan a estudiantes, docentes, currículo, organigrama institucional, equipos, materiales y ambientes de aprendizaje.

Teoría de modelos de gestión de Juan Casassus (1999, como se citó en Barreda (2007) quien planteó un modelo de gestión determinado por siete marcos conceptuales: normativo, prospectivo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y a la interacción comunicacional mediante principios éticos. El estudio de estos modelos conlleva a reflexionar que el sistema de gestión recorre un camino permanente en el que surgen nuevos sistemas de acuerdo con los cambios producidos en un contexto complejo y versátil. Como ha señalado Casassus (1999), las organizaciones de diferentes niveles se han apropiado de cada una de las diferentes visiones de gestión presentadas y ahora cuentan con modelos híbridos que ofrecen su propia gestión educativa. Es importante señalar que este proceso de retención es una respuesta a diversas políticas gubernamentales, así como los requerimientos del sector manufacturero y organismos nacionales e internacionales; por lo tanto, cada institución educativa ha tenido que realizar cambios y desarrollar estructuras y mecanismos para asegurar la coherencia del trabajo realizado dentro de la escuela.

Teoría de gestión educativa propuesta por Frigerio, Poggi & Tiramonti (1992) quienes describen la gestión educativa mediante cuatro dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. La primera dimensión tiene la función de garantizar la correcta interacción de la estructura organizacional a nivel macro mediante normas explícitas e implícitas. La segunda dimensión es la administrativa que controla el uso y recursos en función a las necesidades, el marco de la Ley y los reglamentos. La tercera dimensión pedagógica, integra los componentes curriculares en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La cuarta dimensión es comunitaria, la misma que se refiere a la interacción con la comunidad Frigerio et al (1992).

En las estrategias de gestión educativa intervienen un sistema bien estructurado que se centra en lo pedagógico, en la cultura organizacional, el

asesoramiento, las orientaciones, a la innovación y a la reconfiguración de nuevas competencias, todo un conjunto de características esenciales para proveer de procesos educativos de calidad y calidez.

Según Rodríguez et al. (2019) es todo un conjunto de actividades definidas en función a las necesidades básicas del plantel educativo y al desarrollo de la calidad en los procesos de enseñanza–aprendizaje, fin por el cual debe llevarse a cabo con estrategia en la gestión del docente. Para Arias et al. (2018) la gestión educativa emplea estrategias que garantiza el derecho a una educación de calidad que cumpla con las normas legales y estatutos educativos principales para la práctica docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje. En la gestión educativa, la estrategia empleada en cada uno del proceso de formación requiere de fortalezas y enfoques que promueven el mejoramiento del currículo, de la convivencia escolar y del liderazgo.

Según Chen-Quesada et al. (2020) las estrategias de gestión educativa se refieren a un conjunto de instrumentos, métodos planificados a corto, mediano y largo plazo que tiene como fin el progresivo desarrollo de los procesos de enseñanza–aprendizaje y de la institución educativa. Para lograr competencia y generar una formación de calidad; emplear estrategias de gestión educativa es un recurso organizacional que requiere de planeación, trabajo en equipo y de proyectos educativos enfocados a la realidad de la institución. En las organizaciones educativas es importante que se generen estrategias de solución adecuadas, estructuras sistematizadas que cumplan con los procesos normalizados en los estándares de calidad para que la gestión educativa sea exitosa en la ejecución del proyecto de aprendizaje y administrativo.

Respecto a la dimensión de gestión administrativa: Arnoletto (2014) en voz de Anchelia-Gonzales et al. (2021) afirma que la gestión administrativa son múltiples procesos o actividades preestablecidos para llevar a cabo el cumplimiento de las normas legales e institucionales de acuerdo al recurso humano y materiales con que cuenta la organización. El conjunto de actividades administrativas que realizan las autoridades principales de una organización, se lleva a cabo con

responsabilidad y respeto, dos mecanismos que hacen posible una gestión de calidad.

Para Riffo (2019) las normas institucionales están basadas en el Marco Legal de cualquier Constitución, con el fin de hacer cumplir reglas, conductas, deberes u obligaciones de administradores educativos, directores o rectores conjuntamente con su cuerpo administrativo, con la finalidad de dar paso al cambio e innovación en la educación y consolidar las metas propuestas. Es evidente que, para desarrollar competencias en la gestión administrativa y brindar orientación es necesario cumplir con las normas institucionales.

En tal sentido, la gestión administrativa cuando emplea estrategias como el de trabajar colaborativamente es imprescindible para laborar por los problemas básicos de la institución y mejorar el entorno educativo a través de habilidades directivas que proyecte alternativas adecuadas al fortalecimiento de los procesos educativos en el presente y futuro. Según Arroyo-Cañada (2019) las habilidades directivas en la gestión administrativa conducen al mejoramiento del entorno y el trabajo colaborativo en la organización.

Para Moreno & Wong (2018) las habilidades directivas son un conjunto de actividades desarrolladas con técnica, métodos, estrategias y visión que encaminan a la producción de buenos resultados en la gestión administrativa. Impulsar modelos estratégicos, proyectos educativos de innovación, mejorar la estructura sistematizada en la organización y brindar capacitación a los docentes, requiere de habilidades en la gestión administrativa.

En cuanto a la dimensión Gestión Institucional, Acevedo et al. (2017) la concibe como una acción dirigida al cumplimiento de las normas, leyes, políticas educativas, procesos educativos que evidencian las responsabilidades de las principales autoridades de una institución educativa. La gestión institucional se encarga de regular el desempeño de los docentes a través de instrumentos de evaluación, control periódico de la planificación de cada docente para hacer cumplir las normas legales y de las actividades de los procesos de enseñanza–aprendizaje.

Un factor esencial de la gestión institucional es el monitoreo de las funciones que desempeña el docente, lo cual implica la revisión de la planificación, la aplicación de proyecto de aula, desarrollo del PEI (Proyecto Educativo Institucional), POA (Plan Operativo anual), ejecución de estrategias pedagógicas y el análisis de la situación institucional, así como el cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales. Según Acevedo et al., (2017) los directivos en la gestión institucional actúan como orientadores para garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Educación.

Es fundamental en la gestión institucional la participación social responsable por cuanto permite la toma de decisiones con los recursos que cuenta y el trabajo colaborativo que son todas aquellas acciones que los docentes realizan para cumplir con las metas deseadas conjuntamente autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes. En este sentido Andia et al., (2021) afirman que el trabajo social responsable y el trabajo colaborativo ayudan a la gestión institucional a mejorar la calidad de sus servicios.

Por otro lado, Cabrera (2019) explica que la educación fundamentada en principios éticos es la base fundamental o los cimientos que se requieren para consolidar los valores evangélicos e institucionales que son normas establecidas para el vivir y convivir en armonía con otras personas. En el caso de la gestión institucional estos principios y valores emprenderían normas basadas en la paz y no violencia, servicio voluntario, gratuidad, amor a la vida y las reglas de oro básicas para trabajar por el bien institucional.

Para Armijo et al. (2017) el equipo directivo en coordinación con los docentes trabajan conjuntamente para ofrecer una óptima calidad de servicios y para que esto tenga éxito, es necesario compartir información respaldada en los valores institucionales. El liderazgo compartido es necesario para trabajar sobre cada una de las necesidades, falencias y debilidades de la institución, donde cada uno aporta de manera responsable con trabajo, estrategias y proyectos.

Dimensión de gestión pedagógica: Para Rodríguez et al. (2019) la gestión pedagógica es un proceso de mejoramiento de las actividades de los docentes en

su planificación y orientación didáctica. Es un conjunto de procesos que los directivos aplican como estrategias para cumplir con las metas educativas de mejorar el currículo, a través del desarrollo profesional y ético del docente. La gestión pedagógica son actividades que el docente debe cumplir para lograr la meta deseada en los procesos de enseñanza–aprendizaje. Según Rodríguez et al. (2019) el acompañamiento, seguimiento en la evaluación del docente y el análisis de comportamiento son actividades pedagógicas que requieren de la gestión de las autoridades.

Para potencializar conocimientos, habilidades e incentivar que apliquen valores los docentes, se requiere de una gestión pedagógica–educativa con una propuesta que viabilice el proceso de actualizar los conocimientos con capacitación docente sobre la base de los requerimientos necesarios para mejorar la calidad de formación. Según Chen-Quesada et al. (2020) los modelos de gestión pedagógica son creados para orientar a los docentes en la aplicación de estrategias, métodos y herramientas que eduquen en valores y habilidades para que realicen su planificación curricular con eficacia y eficiencia.

Dimensión de gestión comunitaria: cuya función es la búsqueda adecuada de crear o facilitar las mejores relaciones, comunicación y estima con el entorno educativo para estrechar los mejores lazos de amistad y respeto los mismos que permitirán favorablemente el mejor desempeño de la labor educativa mancomunada Chacón (2014). Según el autor las instancias educativas requieren una forma diferente de gestionar, que incluye el cambio del enfoque de la simplicidad al modelo de la complejidad, concorde a las corrientes de pensamiento del siglo XXI. En consecuencia, se modifica el prototipo de uniformidad en el que se basaban, de igual forma que las personas poseen diversos principios, valores, metas, también las organizaciones las portan. Las teorías anteriores, nos facilitaban su proceso a partir de estos presupuestos. Los nuevos modelos, recomiendan desafiar el cambio y adelantarse a él, observándolo no como una amenaza, sino como una oportunidad de aprender y de fortalecer comportamientos, capacidades, destrezas, con el propósito de subsistir y de transformarse en líder de cambio.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación aplicó un enfoque cuantitativo, por cuanto el propósito fundamental fue analizar de manera eficaz las hipótesis planteadas de acuerdo con las variables de la investigación. Este tipo de enfoques de acuerdo con Bernal (2016) se aplica por la medición de las características y niveles de las variables por medio de instrumentos que favorecen la recolección de datos cuantitativos.

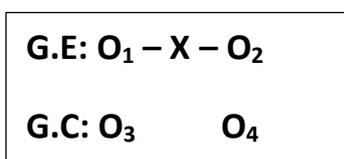
Se utilizó el tipo de investigación aplicada que planeó la solución del problema identificado de manera práctica con resultados de aporte para la comunidad científica Cabezas et al. (2018). La solución del problema se realizó a través de la implementación de estrategias de gestión educativa orientado hacia el fortalecimiento de la ética docente.

Así también, el diseño de la investigación fue experimental que como explican Cabezas et al. (2018) se aplican cuando una variable independiente requiere ser manipulada para generar un efecto sobre una o más variables dependientes. Este tipo de investigación permitió describir y analizar de qué manera se producen los cambios en las variables de estudio.

Al ser la investigación experimental, el diseño que se empleó fue cuasiexperimental. Según Hernández & Mendoza (2018) este diseño es de gran utilidad cuando se realiza la manipulación deliberada de la o las variables independientes. En el presente estudio este diseño contribuyó en la manipulación de la variable “estrategias de gestión educativa”, con el objetivo de conocer su efecto sobre la ética docente, por ser aleatorio y procedimental.

El esquema correspondiente al diseño es el siguiente:

Figura 1. Diseño de investigación



Dónde:

G.E = GE

O<sub>1</sub> = Pre test

X = Tratamiento (Estrategias de gestión educativa)

O<sub>2</sub> = Post test

G.C = GC

O<sub>3</sub> = Pre test

O<sub>4</sub> = Post test

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable Dependiente: ética docente**

Definición conceptual: Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos.

Definición operacional: La ética docente se operacionaliza en la observación del comportamiento de los docentes en la práctica de los valores éticos de la congregación, según la frecuencia de su actuar expresado en los reactivos organizados en un cuestionario de opinión con alternativas en la escala de Likert valorados desde completamente en nunca hasta siempre.

#### **Variable Independiente: estrategias de gestión docente**

Definición conceptual: según De los Santos & Gálvez (2017) las estrategias de gestión educativa se refieren a un conjunto de instrumentos y métodos planificados a corto, mediano y largo plazo que tiene como fin el progreso y desarrollo de los procesos de enseñanza–aprendizajes y de la Institución Educativa.

Definición operacional: Las estrategias de gestión educativa se harán evidentes en los efectos que ocasiona su uso en una institución educativa, los mismos que se verificará su presencia entre las estrategias que se utilizan en el

contexto donde se investiga mediante la aplicación de un cuestionario en la escala de Likert.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población a criterio de Cabezas et al. (2018) es asumida como el conjunto de elementos o personas afines, que son de interés a la investigación para recopilar una información específica que permite realizar inferencias. A opinión de Hernández & Mendoza (2018) se define como el conjunto de sujetos que poseen caracteres comunes de utilidad para el investigador. La población objeto de análisis en el presente estudio estuvo representada por 70 docentes de las Unidades Educativas Particulares del GC (1) – La Libertad y GE (2) - Guayaquil, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución de la población

| <b>Población</b>                              | <b>Grupo de control</b> | <b>Grupo experimental</b> | <b>Total</b> |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------|
| Unidad Educativa Particular (1) – La Libertad | 35                      | -                         | 35           |
| Unidad Educativa Particular (2) – Guayaquil   | -                       | 35                        | 35           |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>35</b>               | <b>35</b>                 | <b>70</b>    |

Fuente: Secretaría de las Instituciones Educativas.

La población se determinó mediante criterios de inclusión y exclusión, los mismos que se describen a continuación:

Criterio de inclusión: se incluyó a todos los docentes que constan en los distributivos de la Unidad Educativa Particular (1) - Libertad y Unidad Educativa Particular (2) – Guayaquil.

Criterio de exclusión: se excluyó a los directores, personal que no cuente con carga horaria, padres de familia y estudiantes.

La muestra según Fernández & Baptista (2014) es una parte de la población sobre la cual se recopilaron datos de interés para la investigación. Se debe definir

y determinarse anticipadamente con exactitud y exige ser representativa de la población de estudio. La muestra en este estudio se constituyó por toda la población de docentes pertenecientes a dos instituciones particulares de la ciudad - La Libertad y Guayaquil, por lo tanto, se trabajó con una población censal o muestra universal.

Muestreo: no se aplicó ningún tipo de muestreo, debido a que no se utilizó ningún proceso de selección de los participantes.

Unidad de análisis: La unidad de análisis la conformó cada docente de ambas instituciones incluidas en la población-muestra.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es definida por Fernández et al. (2014) como un procedimiento de investigación cuantitativa de gran utilidad en el proceso de indagación exploratoria sobre un tema determinado.

En este estudio la técnica empleada fue la encuesta, Fernández et al. (2014) define a la encuesta como una técnica propia de las ciencias sociales, que se sustenta en la idea que, si se tiene en interés conocer el comportamiento de una población, la forma más acertada y rápida de obtener la información es mediante la encuesta.

La encuesta permitió obtener datos relevantes sobre el comportamiento de los docentes en cuanto a su nivel de ética. El instrumento que se empleó en la encuesta fue el cuestionario.

Instrumento: El cuestionario de acuerdo con Fernández et al. (2014) es un conjunto de preguntas formuladas con la finalidad de obtener información oportuna y pertinente sobre un tema o variable de investigación que se requiere medir.

El tipo de preguntas que se formularon en la encuesta es cerrado, en tanto que las preguntas fueron concretas, estandarizadas y de fácil comprensión. Así también las preguntas se caracterizaron por propiciar información relevante sobre las dimensiones de la ética docente, cuyo objetivo es conocer sobre el nivel

alcanzado por los docentes. El nivel de medición utilizado es ordinal, debido a que las respuestas contienen varias categorías. En el presente instrumento se empleó la escala de Likert con las siguientes opciones:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

Para aplicar los instrumentos se comprobaron dos requisitos indispensables, como son la validez y confiabilidad.

La validez de acuerdo con Bernal (2016) es un procedimiento de comprobación que se aplica para demostrar que un instrumento realmente mide las variables a las que se refiere.

En este sentido, el instrumento se evaluó mediante la validez de contenido, la cual según Bernal (2016) se utilizó para describir la idoneidad de las preguntas figuradas en el instrumento utilizado para medir la variable dependiente. Esta validez se obtuvo mediante los criterios de cinco jueces o expertos en el área de educación.

La validez de criterio se refiere a la justificación de la relevancia del documento respecto a su capacidad para medir la ética docente, esta validez se realizó mediante la estadística de Pearson (Ítems/total).

En cuanto a la validez de constructo, en la cual se analizó y comprobó que cada uno de los ítems formulados recojan la información afín a los indicadores, dimensiones y variable de estudio. Esta validez se realizó mediante el dominio total.

La confiabilidad del instrumento se analizó mediante procedimientos de consistencia interna, utilizando el estadístico para datos politómicos con el coeficiente Alfa de Cronbach (Bernal 2016).

La confiabilidad permitió determinar las características de la muestra, al establecer relación con las preguntas a formularse, a la vez que determinó la fiabilidad de los valores que se obtuvieron por medio de los diferentes indicadores, donde el índice de confiabilidad fue de 0,959.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de datos se realizó mediante la información que se obtuvo de los docentes, a quienes se les planteó el proyecto y la justificación de su implementación, previo a la convocatoria autorizada por parte de las autoridades institucionales.

Las dos Rectoras, como representantes legales de cada plantel recibieron la solicitud para desarrollar la investigación. Para aplicar los instrumentos de investigación e implementar la propuesta de mejora se solicitó a los docentes su aprobación para participar en el proyecto mediante documentos de consentimiento informado, en el cual expresaron participar de manera voluntaria, sin gastos, ni remuneraciones recibidas, reconociendo el aporte y beneficio.

El cuestionario fue aplicado de manera virtual, por medio del formulario de Gmail, en modalidad de anonimato, se preservó los datos de los docentes que emiten sus expectativas sobre la ética docente, de modo que fluyó la transparencia y autenticidad de la información.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información recolectada se tabuló en tablas de Excel para ser codificadas de acuerdo a los valores asignados a cada una de las respuestas, seguido de ser insertados en la base de datos de SPSS.

La estadística descriptiva se encargó de describir los datos o puntuaciones alcanzadas por las variables.

Para realizar el análisis descriptivo se aplicó la distribución de frecuencias, con la información obtenida en el pretest y postest. La información se presentó mediante gráficos de barras, que permitieron visualizar de manera directa los

porcentajes de las variables y sus dimensiones, lo que a su vez facilitó la interpretación de las comparaciones.

En el análisis inferencial se aplicó el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney mediante la prueba de normalidad de datos, que implicó evaluar si los dos grupos guardan relación o diferencias entre sí de manera significativa respecto a la variable ética docente, con lo cual se comprobó las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Previo a la realización de la investigación fue necesario contar con el permiso por parte de los representantes legales de la institución, por cuanto tomar el nombre del plantel como referente investigativo es una labor imperiosa que necesita garantía y seguridad, ante todo, pues como principal recurso se trabajará con seres humanos que tienen ideas, sentimientos y emociones que no deben ser vulnerados.

En la redacción del proyecto se aplicaron las Normas APA séptima edición, lo que sirvió para presentar ideas de manera lógica, se simplificó la redacción y reconoció la autoría de los investigadores que contribuyeron en la construcción de los antecedentes y marco teórico.

El desarrollo de la investigación se realizó mediante los siguientes principios éticos: Beneficencia: se orienta hacia el beneficio de los docentes quienes fortalecerán su ética a partir del planteamiento de estrategias de gestión educativa.

No maleficencia: un principio fundamental en la investigación es el de no afectar a ningún miembro del personal docente y en general a la comunidad educativa.

Autonomía: los docentes independientemente pueden elegir participar o desistir del proceso de la investigación, por ello firmarán un acta de consentimiento informado que respaldará al investigador en el proceso de recolección de datos.

Justicia: la recolección y el análisis de los resultados se realiza de manera justa, ecuánime, brindando a todos los participantes el mismo respeto, atención y calidez.

## IV. RESULTADOS

### Objetivos específicos

**OE1:** Determinar el nivel de ética docente en el personal del GE y del GC antes de cuasi experimento en las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021.

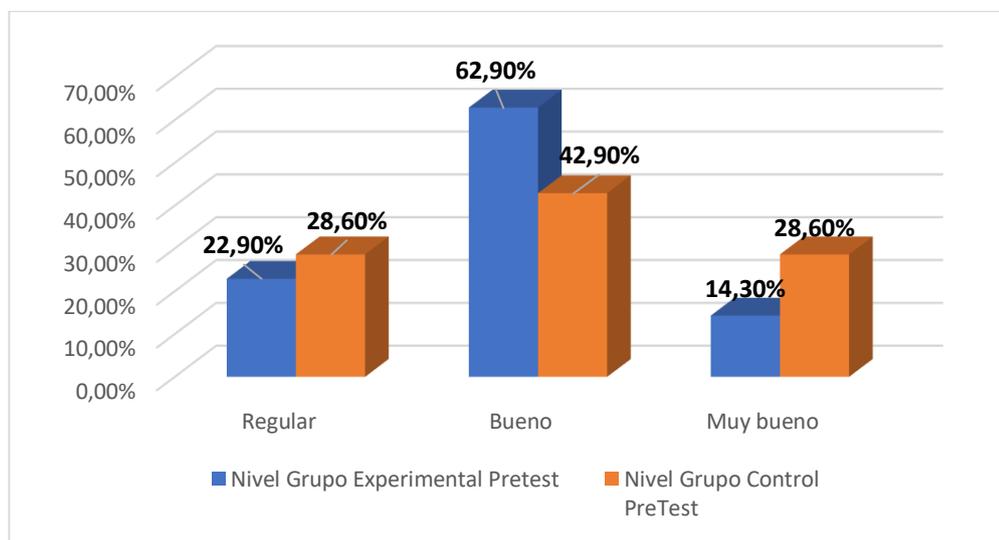
Tabla 2. Resultados descriptivos del objetivo específico 1

*Nivel de ética docente en el personal del GE y del GC antes de cuasi experimento*

| Niveles   | Nivel G.E<br>Pretest |        | Nivel G.C<br>Pre Test |        |
|-----------|----------------------|--------|-----------------------|--------|
|           | fr                   | %      | fr                    | %      |
| Regular   | 8                    | 22,9%  | 10                    | 28,6%  |
| Bueno     | 22                   | 62,9%  | 15                    | 42,9%  |
| Muy bueno | 5                    | 14,3%  | 10                    | 28,6%  |
| Total     | 35                   | 100,0% | 35                    | 100,0% |

Fuente: Test aplicado a las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador

Figura 2. Resultados descriptivos del objetivo específico 1



Fuente: Tabla 2

### Análisis e interpretación

La tabla 2 sobre los resultados descriptivos del primer objetivo específico refleja los niveles de ética de los docentes de dos grupos (control y experimental).

El 28,6% del personal encuestado del grupo control, obtuvo un nivel regular en el pretest, mientras que en el GE el 14,3% logró el mismo nivel. El nivel muy bueno en el GC predominó en el 42,9% y en el GE el 62,9%. En cuanto al nivel bueno, el GC en el pretest alcanzó un 28,6% y en el GE un 22,9%. En estos resultados se determina un nivel de ética muy bueno en la mayoría de los docentes en los dos grupos, aunque a diferencia del grupo experimental, el GC se distingue un mayor porcentaje de docentes con nivel muy bueno.

### 3.2. Resultados inferenciales

#### Prueba de normalidad – Pre test

En el presente apartado se precisa la normalidad de los datos obtenidos en el pretest aplicado a los docentes del GE y el GC de las las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021.

La muestra empleada para el análisis es de 35 docentes en cada grupo, por ello se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, cuyos niveles de significancia son menores al 0,05 como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3. Prueba de normalidad pretest

|           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|           | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| PretGExp  | ,143                            | 35 | ,066 | ,906         | 35 | ,006 |
| PretGcont | ,156                            | 35 | ,030 | ,882         | 35 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 4. El GE en el pretets obtuvo un estadístico de 0,906 y un valor de significancia de 0,006 a diferencial del GC que obtuvo un estadístico de 0,882 y un valor de significancia de 0,001. En los dos grupos el valor de significancia es inferior a 0,05, lo que hace evidente que los datos tienen una distribución no normal, por lo cual se opta por asumir la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, para la prueba de hipótesis.

### Prueba de hipótesis específica 1

Hi El GE presenta similar nivel de ética docente que el GC antes de implementar las estrategias de gestión educativa.

Ho. El GE no presenta similar nivel de ética docente que el GC antes de implementar las estrategias de gestión educativa.

### Prueba U de Mann-Whitney – Pre test

Tabla 5. Rangos pre test estadístico de prueba, GE y GC.

| Test     | VarAgrup     | N  | Rango promedio | U de Mann-Whitney | Sig. (bilateral) |
|----------|--------------|----|----------------|-------------------|------------------|
| Pre Test | Experimental | 35 | 36,36          | 582,500           | ,724             |
|          | Control      | 35 | 34,64          |                   |                  |
|          | Total        | 70 |                |                   |                  |

Como se observa en la tabla 4, mediante los resultados de la prueba U de Mann-Whitney en el Pre test se obtuvo un valor de 582,500 con un valor Z -353 y un valor de significancia de 0,724 ( $p > 0,05$ ) lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. En conclusión, el GE presenta características similares en el nivel de ética docente con el GC antes de implementar las estrategias de gestión educativa.

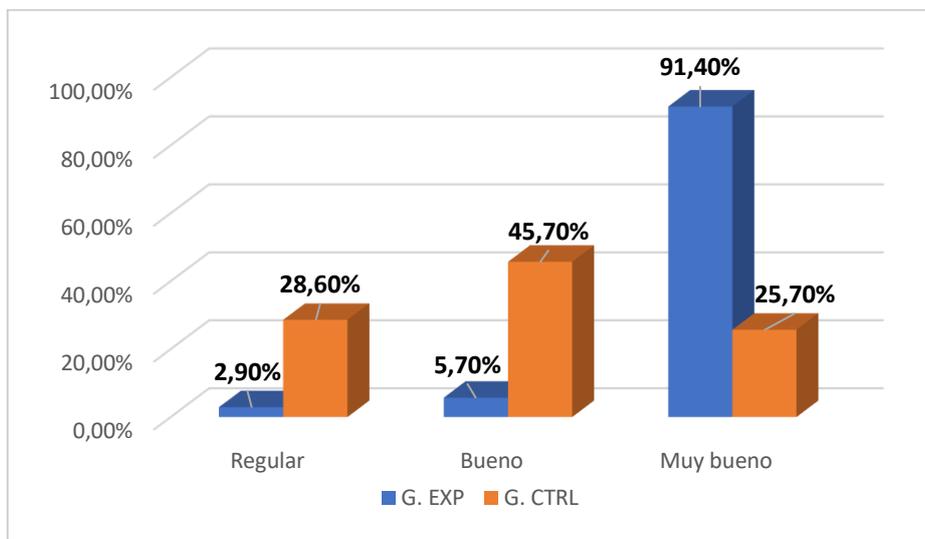
**OE2:** Establecer las diferencias del nivel de ética docente en el GE y control después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa.

Tabla 6. Resultados descriptivos del objetivo específico 1

|           | Post test |        |     |        |
|-----------|-----------|--------|-----|--------|
|           | G.E       |        | G.C |        |
|           | fi        | %      | fi  | %      |
| Regular   | 1         | 2,9%   | 10  | 28,6%  |
| Bueno     | 2         | 5,7%   | 16  | 45,7%  |
| Muy bueno | 32        | 91,4%  | 9   | 25,7%  |
| Total     | 35        | 100,0% | 35  | 100,0% |

Fuente: Test aplicado a las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021.

Figura 3. Resultados descriptivos del objetivo específico 2



Fuente: Tabla 5

La tabla 5 sobre los resultados descriptivos del segundo objetivo específico refleja los niveles de ética de los docentes de dos grupos (control y experimental) después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa. Se aprecian diferencias en los resultados obtenidos en los dos grupos, pues en los docentes del GE el 91,40% alcanzaron un nivel muy bueno, el 5,70 un nivel bueno y el 2,90 en un nivel regular. Por otra parte, en el GC se observa que el 25,70% alcanzó un nivel muy bueno, el 45,70% se ubicó en un nivel bueno y el 28,60 en el nivel regular. Esto indica que la mayoría de los profesores del GE aumentaron su nivel de ética docente, en tanto que los docentes del GC se mantiene en su mayoría en un nivel bueno y regular.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

Ha2: Existe diferencias significativas, en el nivel de ética docente entre el GE y el GC, después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa.

Ho2: No existe diferencias significativas, en el nivel de ética docente entre el GE y el GC, después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa.

### Prueba U de Mann-Whitney – Post test

Tabla 7. Rangos post test estadístico de prueba, GE y GC.

| Test      | VarAgrup     | N  | Rango promedio | U de Mann-Whitney | Sig. (bilateral) |
|-----------|--------------|----|----------------|-------------------|------------------|
| Post Test | Experimental | 35 | 51,64          | 47,500            | 0,000            |
|           | Control      | 35 | 19,36          |                   |                  |
|           | Total        | 70 |                |                   |                  |

En la tabla 6, según los resultados de la prueba U de Mann-Whitney en el Post test para muestras independientes, se obtuvo como resultado que, después de aplicar el programa de estrategias de gestión educativa el GE alcanzó un rango promedio de 51,64 distante al 19,36 obtenido por el grupo control, notándose diferencias significativas, según el Sig. (bilateral) 0,000 ( $p < 0,05$ ) lo que implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

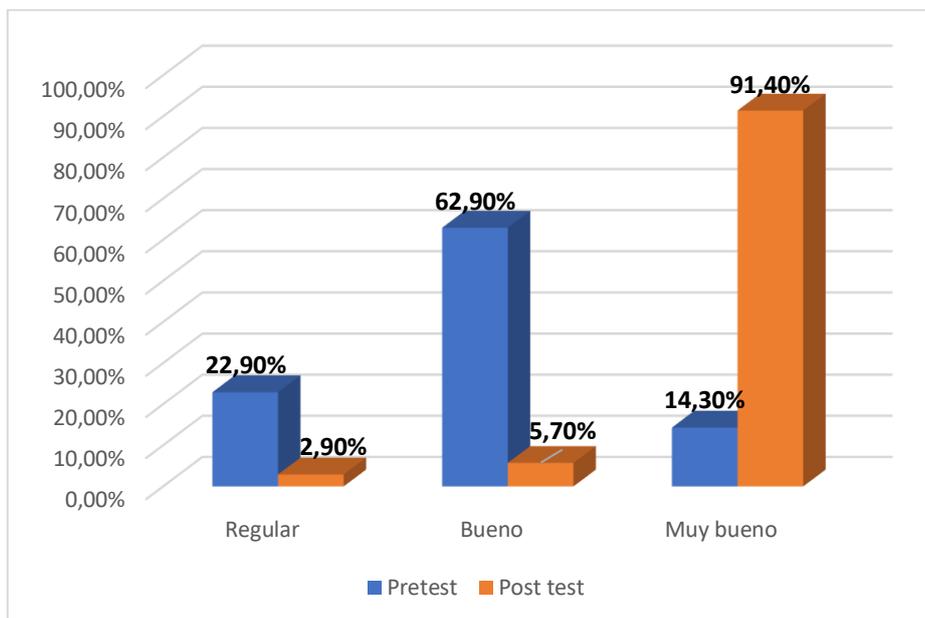
**OE3:** Evaluar los efectos que tiene la aplicación del programa de estrategias educativas en la ética docente del grupo experimental.

Tabla 8. Comparación del nivel de ética docentes en el GE antes después de la aplicación del programa

|           | G.E     |        |          |        |
|-----------|---------|--------|----------|--------|
|           | Pretest |        | Posttest |        |
|           | fi      | %      | fi       | %      |
| Regular   | 8       | 22,9%  | 1        | 2,9%   |
| Bueno     | 22      | 62,9%  | 2        | 5,7%   |
| Muy bueno | 5       | 14,3%  | 32       | 91,4%  |
| Total     | 35      | 100,0% | 35       | 100,0% |

Fuente: Test aplicado a docentes del GE

Figura 4. Nivel de ética docente en el GE – pre y postest



Fuente: Tabla 7

De acuerdo con la tabla 7 se puede apreciar que, al realizar la comparación en los resultados obtenidos por el GE, respecto al nivel de ética docente, en el pre test el 14,30% de los docentes alcanzó un nivel muy bueno, mientras que, en el post test, este nivel fue alcanzado por el 91,40%, notándose un incremento significativo en el nivel de ética docente. Así también, en el pre test el 22,90% de los docentes alcanzó un nivel regular, porcentaje que disminuyó en el post test al 2,90%. En el pre test el 62,90% alcanzó un nivel bueno, mientras que, en el post test el porcentaje disminuyó al 5,70%, ubicándose en el nivel muy bueno.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

Ha3: La aplicación del programa de estrategias educativas mejora de manera significativa el nivel de ética docente en el grupo experimental.

Ho3: La aplicación del programa de estrategias educativas no mejora de manera significativa el nivel de ética docente en el grupo experimental.

## Prueba U de Mann-Whitney – Pretest – Postest

Tabla 9. Estadística de muestras emparejadas – Grupo Experimental.

| Grupo        | VarAgrup  | N  | Rango promedio | U de Mann-Whitney | Sig. (bilateral) |
|--------------|-----------|----|----------------|-------------------|------------------|
| Experimental | Pre test  | 35 | 19,29          | 45,500            | 0,000            |
|              | Post test | 35 | 51,71          |                   |                  |
|              | Total     | 70 |                |                   |                  |

Según los resultados mostrados en la tabla 8, la prueba U de Mann-Whitney en el Pre test y Post test del GE dio como resultado un valor de 45,500 y un valor Sig. (bilateral) 0,000 ( $p < 0,05$ ). Se obtuvo como resultado una diferencia significativa entre rangos en los dos momentos de 32,42. En efecto estos resultados implican rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Lo que significa que la aplicación del programa de estrategias educativas mejoró de manera significativa el nivel de ética docente en el GE.

### Objetivo General

**OG:** Determinar la eficacia de la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa, para mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.

Tabla 10. Nivel de ética docente por dimensiones antes y después de la aplicación del programa

|                            | Test | Regular |       | Bueno |       | Muy Bueno |       | Total |        |
|----------------------------|------|---------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|
|                            |      | fi      | %     | fi    | %     | fi        | %     | fi    | %      |
| Comportamiento ético       | Pre  | 6       | 17,7% | 23    | 65,7% | 6         | 17,1% | 35    | 100.0% |
|                            | Pos  | 1       | 2,9%  | 1     | 2,9%  | 33        | 94,3% | 35    | 100.0% |
| Relaciones interpersonales | Pre  | 7       | 20,0% | 22    | 62,9% | 6         | 17,1% | 35    | 100.0% |
|                            | Pos  | 0       | 0,0%  | 2     | 5,7%  | 33        | 94,3% | 35    | 100.0% |
| Práctica de Valores        | Pre  | 6       | 17,1% | 24    | 68,6% | 5         | 14,3% | 35    | 100.0% |
|                            | Pos  | 0       | 0,0%  | 3     | 8,6%  | 32        | 91,4% | 35    | 100.0% |

Fuente: Test aplicado a los docentes del GE

Respecto a los resultados mostrado en la tabla 9, se puede apreciar que, en la dimensión comportamiento ético de la variable ética docente, antes de la

aplicación del programa de gestión educativa el 65,7% se ubicaba en un nivel bueno, mientras que el 17,1% se encontraba en un nivel muy bueno y el 17,7% en el nivel regular, sin embargo, después de la aplicación del programa, el 94,3% de los docentes del GE se ubicaron en un nivel muy bueno, apenas el 2,9% se mantuvo en el nivel bueno y otro 2,9 en el nivel regular. En lo que corresponde a la dimensión relaciones interpersonales, antes de la aplicación del programa de gestión educativa el 62,9% se ubicaba en un nivel bueno, mientras que el 17,1% se encontraba en un nivel muy bueno y el 20,00% en el nivel regular, no obstante, después de la aplicación del programa, el 94,3% de los docentes del GE se ubicaron en un nivel muy bueno y apenas el 5,7% se mantuvo en el nivel bueno. Por su parte, en la dimensión práctica de valores, antes de la aplicación del programa de gestión educativa el 68,6% se ubicaba en un nivel bueno, mientras que el 14,3% se encontraba en un nivel muy bueno y el 17,1% en el nivel regular, no obstante, después de la aplicación del programa, el 91,4% de los docentes del GE se ubicaron en un nivel muy bueno y apenas el 8,6% se mantuvo en el nivel bueno. Estos resultados, de manera general indican que la aplicación del programa de gestión educativa, logró tener un impacto favorable sobre las dimensiones de la ética docente en lo que respecta al GE de la Institución en la que se llevó a cabo el programa.

Hipótesis general: La aplicación del programa de estrategias de gestión educativa tiene un efecto positivo al mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.

Tabla 11. Estadística de muestras emparejadas – Nivel de dimensiones GE (Pre y Post test)

| Dimensiones de la Ética Docente | Test      | N  | Rango promedio | U de Mann-Whitney | Sig. (bilateral) |
|---------------------------------|-----------|----|----------------|-------------------|------------------|
| Comportamiento ético            | Pre test  | 35 | 19,44          | 50,500            | 0,000            |
|                                 | Post test | 35 | 51,56          |                   |                  |
| Relaciones interpersonales      | Pre test  | 35 | 19,06          | 37,000            | 0,000            |
|                                 | Post test | 35 | 51,94          |                   |                  |
| Práctica de Valores             | Pre test  | 35 | 19,20          | 42,000            | 0,000            |
|                                 | Post test | 35 | 51,80          |                   |                  |

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 10, se encontró en cada una de las dimensiones de la variable Ética Docente, la existencia de diferencias significativas. Es así que en la dimensión “Comportamiento Ético”, la prueba U de Mann-Whitney en el Pre test y Post test del GE obtuvo como resultado un valor de 50,500 y un valor Sig. (bilateral) 0,000 ( $p < 0,05$ ), habiendo un aumento de rango promedio en el posttest reflejado en el valor de 51,56. En cuanto a la dimensión “Relaciones interpersonales”, la prueba U de Mann-Whitney en el Pre test y Post test del GE alcanzó como resultado un valor de 37,000 y un valor Sig. (bilateral) 0,000 ( $p < 0,05$ ), habiendo un aumento de rango promedio en el posttest reflejado en el valor de 51,94. Así también, la dimensión “Práctica de Valores”, la prueba U de Mann-Whitney en el Pre test y Post test del GE dio como resultado un valor de 42,000 y un valor Sig. (bilateral) 0,000 ( $p < 0,05$ ), habiendo un aumento de rango promedio en el posttest reflejado en el valor de 51,88. Por lo tanto, todas las diferencias en rangos promedios son significativas y en todos los casos las dimensiones alcanzaron un  $p=0,000$ , lo que implican rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Lo que significa que la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa tiene un efecto positivo al mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se muestra la discusión de los resultados, según los lineamientos propuestos por la institución, que sugieren realizar la estructuración de datos por objetivos. Por consiguiente, en el objetivo general, que es: determinar la eficacia de la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa, para mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 20201, se encontró que, después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa, mejora el nivel de ética docente, al evidenciar un incremento notable en el nivel de comportamiento ético, relaciones interpersonales y práctica de valores, ubicándose en la tabla N° 9. En la contrastación de la hipótesis, se aceptó la hipótesis alternativa, en vista de que, el valor de p alcanzado se encontró dentro del nivel de significancia 0,05. En efecto, con un valor de 0,00 en cada uno de los niveles de las dimensiones de la ética docente difiere en los dos momentos valorados (tabla 10).

Los resultados de las dimensiones analizadas en el objetivo general respecto al grupo experimental, como se mostró en la tabla 9, evidenciaron una preeminencia del nivel bueno en la dimensión comportamiento ético según el 65,7% en el pretest, un 17,7% del nivel regular y un 17,1% del nivel muy bueno. Propiciamente, con la aplicación del programa, el comportamiento ético superó el nivel bueno y alcanzó un nivel muy bueno en un 94,3%. Estos resultados demostraron que el programa de gestión educativa contribuye en la mejora del nivel de ética. Asimismo, la dimensión relaciones interpersonales analizada en el objetivo general respecto al grupo experimental, en la misma tabla 9, se evidenció una ventaja del nivel bueno con un 62,9% en el pretest, un 20% del nivel regular y un 17,1% del nivel muy bueno. Favorablemente, con la aplicación del programa, las relaciones interpersonales superaron el nivel bueno y alcanzaron un nivel muy bueno en un 94,3%. Estos resultados demostraron que el programa de gestión educativa contribuye en la mejora de las relaciones interpersonales. Finalmente, el análisis de la dimensión práctica de valores, respecto al grupo experimental, en la tabla 9, evidenció una ventaja del nivel bueno con un 68,6% en el pretest, un 17,1% del nivel regular y un 14,3% del nivel muy bueno. De manera favorable, mediante

la aplicación del programa, la práctica de valores superó el nivel bueno y se ubicó en el nivel muy bueno en un 91,4%. Estos resultados demostraron que el programa de gestión educativa contribuye en la mejora de la práctica de valores.

En este contexto, se concuerda con los antecedentes de Palacios (2017) quien en su estudio: “La práctica de la ética y valores de los docentes, su incidencia en la formación profesional”, comprobó que la gestión educativa en un proceso de acciones ejecutadas en función a la práctica de valores y principios éticos que deben caracterizar la profesión docente. Así también se coincide con los antecedentes de Marín (2018) en su tesis “Estrategias gerenciales axiológicas que permitan fortalecer la ética profesional del docente”, en la cual se comprobó que el fortalecimiento de la ética es una acción estratégica que debe fortalecerse mediante la gestión educativa, en virtud de que, acciones tales como: planificar, orientar, ejecutar y evaluar no logran ser efectivas ni productivas, sino se orientan desde la ética profesional. Por otra parte, se concuerda también con los resultados de Pilares (2019) quien en su investigación demostró una relación directa entre la ética docente y el desempeño en su gestiones educativas.

En este sentido, se comprende que el éxito o fracaso de la gestión educativa es el resultado del comportamiento ético, la práctica de valores y las relaciones interpersonales, por lo tanto, es indispensable que se realicen acciones estratégicas en las instituciones educativas desde una perspectiva humanística.

El mejoramiento significativo de las relaciones interpersonales, tuvo relación con el estudio realizado por González et al. (2018), quien en su estudio determinó que, efectivamente el mejoramiento del comportamiento ético, se logra mediante la aplicación de estrategias educativas innovadoras, de este modo, los docentes se sienten seguros y confiados en su labor, porque les dará mayor seguridad en el desempeño de sus funciones.

Con relación al mejoramiento significativo de la dimensión práctica de valores, el estudio concuerda con los resultados de Rodríguez (2016) quien relacionó la práctica de valores con la gestión de procesos educativos, comparándose que una buena gestión educativa contribuye a la práctica de valores,

lo que es realmente efectivo en la toma de decisiones y en las relaciones interpersonales.

Como se puede notar, el haber obtenido resultados favorables en el incremento del nivel de la ética docente, coincide con la afirmación teórica de Sócrates (470–399 a.C.) quien en su enfoque filosófico mencionó tres aspectos que determinan una adecuada práctica de la ética, estos son: madurez, adquisición de conocimientos y práctica virtuosa. Lo expuesto por Sócrates (470–399 a.C.) concuerda con los resultados obtenidos, por cuanto se evidencian en el mejoramiento del comportamiento ético, las relaciones interpersonales y la práctica de valores, es el resultado de una madurez personal y profesional. De la misma manera, los resultados en el mejoramiento de las dimensiones de la ética docente, a través de la aplicación de estrategias de gestión educativa, ponen en manifiesto que, el ejercicio profesional de los docentes alcanza su plenitud cuando existe una adecuada orientación y guía bajo los principios de la honestidad, responsabilidad y transparencia, como indica Piñón (2013). El mejoramiento significativo de la dimensión práctica de valores mediante estrategias de gestión educativa concuerdan con lo expuesto por Scheler (2016) quien relaciona la eficiencia en las acciones de las personas, fundamentadas en el amor, es decir, que cuando se toman decisiones y se ejecutan acciones basadas en el amor hacia los demás y hacia uno mismo, los resultados son eficientes, satisfactorios y destacados en todos los ámbitos y situaciones.

Estos resultados encuentran su sustento en la postura teórica de Scheler (2016), distinguió la práctica de valores útiles, religiosos, morales como orientadores del comportamiento de toda persona. Desde su concepción, actuar coherentemente con los principios éticos en todos los contextos de la vida, personal, social o laboral, es un paso hacia el desarrollo distintivo de la propia personalidad. En la gestión educativa, el contar con docentes cuyo comportamiento ético es muy bueno, es una de las más grandes fortalezas, lo que garantiza el éxito en el logro de las metas y objetivos, otorgando un digno y admirable reconocimiento ante toda la sociedad.

La ética docente es un componente de enorme prioridad en el accionar del docente, que está influenciado por la calidad de gestión educativa, por lo tanto, es necesario mantenerse en los altos estándares que garanticen seguridad, estímulo y autorrealización en todo el personal que forma parte del establecimiento educativo.

En efecto se logró determinar que el nivel de ética docente en el personal de GE antes del cuasi experimento fue diferente al grupo control, siendo inferior el porcentaje de docentes nivel muy bueno, lo cual se confirmó con los datos obtenidos mediante la aplicación del estadístico U de Mann-Whitney en el Pre test, donde se obtuvo un valor de 582,500 y un Sig. 0,724 > 0,05, mostrado en la tabla 4, indicando que el GE no presenta características similares en el nivel de ética docente con el GC antes de implementar las estrategias de gestión educativa, evidentemente los docentes del GE en su mayoría están en nivel bueno y un mayor porcentaje de docentes del GC se ubicaron en el nivel bueno y muy bueno, lo cual llevó a confirmar la hipótesis de investigación.

Sobre estos resultados, se difiere con los antecedentes de Álvarez (2015), en su estudio: "Planificación para la comprensión de un estudio cuasi experimental", comprobó que antes de la ejecución de la planificación de actividades para fortalecer la formación docente los grupos presentaron niveles similares, mientras que con la aplicación del programa, el GE superó al GC con un 25%. Así también se coincide con los antecedentes de Palacios (2017) en su tesis "La práctica de la ética y valores de los docentes, su incidencia en la formación profesional", en la cual se comprobó que existieron diferencias significativas entre el desempeño de los docentes en la gestión educativa durante la práctica de valores. Por otra parte, se establece relación con el estudio de García (2017) en el que antes de la aplicación del proyecto se evidenció similitud en los niveles de ética adquiridos en su formación académica.

Estos resultados encuentran su sustento en la teoría de ética Kantiana, explicada por Aránguez (2018), en la cual se declara a la práctica de la ética como un conjunto de acciones que no se constituyen por factores externos, sino que se

lleva a la práctica por impulso propio de la persona, quien se siente comprometido con la institución, lo que les lleva a actuar en sentido correcto, haciendo uso de los valores institucionales, morales y espirituales. En este sentido, se puede apreciar que no todos los docentes tienen el mismo nivel de ética profesional, pues esto dependerá de factores internos, como el nivel de motivación, satisfacción personal y laboral e incluso la formación en valores que posean.

También se logró establecer que el nivel de ética docente en el GE superó al nivel de ética del GC después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa. Estos resultados se confirmaron con los datos obtenidos mediante la aplicación del estadístico U de Mann-Whitney en el Pre test, donde se obtuvo un valor de 47,500 y un Sig. 0,00 < a p= 0,05, los cuales se muestra en la tabla 6. Se logró así aceptar la hipótesis de estudio, que confirma la existencia de diferencias significativas en el nivel de ética docente entre el GE y el GC, después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa.

Sobre estos resultados, se difieren con los antecedentes de Vegas (2018) en su estudio: "Gestión escolar y la práctica docente", comprobó respecto al nivel de gestión educativa y la práctica de valores como la ética, que la mayoría del personal docente, calificó como poco adecuado el nivel de ética, se reconoce que esta depende en una gran medida, al tipo de gestión que realiza a institución. Por otra parte, se coincide con las conclusiones obtenidas por Durán & Martínez (2018), establece que el crecimiento personal y profesional de los docentes son dos logros directamente vinculados con los valores éticos y morales. El haber obtenido resultados favorables en los niveles de ética de los docentes del grupo experimental, mediante la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa, coincide con los resultados de Gorozabel-Quiñonez et al. (2020), en su estudio señaló que el modelo de gestión educativa debe estar direccionado hacia la promoción de estrategias y acciones humanísticas, es decir que motiven y conduzcan a los docentes hacia una sólida formación ética, moral y pedagógica, para ejercer la labor docente con amor, competitividad y sobre todo en base a los principios éticos que garanticen un cambio social favorable para todos. Otro estudio, con el cual se comparte criterios de análisis en la investigación, es de

Rodríguez (2016), enfatiza la práctica de valores éticos en la gestión educativa, aseverando que, la competitividad, el buen desempeño y comportamiento del ser humano se caracteriza por valores éticos, por lo tanto, se recomienda optimizar la calidad de los procesos en la gestión educativa y cada una de sus dimensiones, para lograr influencia positiva en el comportamiento ético de los docentes.

Estos resultados encuentran su sustento en la teoría de Casassus (1999), en la cual se reconoce la efectividad de los modelos híbridos de gestión educativa, en los que se incluye además de las gestiones administrativas, pedagógicas y estratégicas, a otras dimensiones de acuerdo a las necesidades y debilidades observadas. De esta manera, se comprende que es idóneo que, en la gestión educativa de las instituciones, se implementen estrategias que ayuden a mejorar la ética en los docentes. También, se comparte criterio con Izarra, D. (2018), quien sostiene que el comportamiento eficaz que tenga el docente en la gestión educativa, es producto de la aplicación de principios éticos, al mismo tiempo que reconoce que una buena gestión ayudará al docente a tener un rendimiento ético, moral y competitivo ante las dificultades y adversidades.

Es claro, que los efectos que tiene la aplicación del programa de estrategias educativas en la ética docente del GE son favorables, lo que significa que los docentes han logrado mejorar su percepción sobre el comportamiento ético, las relaciones interpersonales y los valores éticos practicados en la institución, de no ser así, se hubieran mantenido en los niveles que estaban antes de aplicar el programa de estrategias educativas.

Estos resultados confirmaron su significatividad con los datos obtenidos mediante la aplicación del estadístico U de Mann-Whitney en el Pre test, donde se obtuvo un valor de 45,500 y un Sig. 0,000 > a  $p= 0,05$  (Tabla 8), demostrándose diferencias significativas en los dos momentos, donde se alcanza un mayor rango en el post test. De tal manera se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis alterna, es decir que la aplicación del programa de estrategias educativas mejora de manera significativa el nivel de ética docente en el grupo experimental.

En base a los resultados, se establece relación con la tesis de Pecho & Reyes (2018), en la que se aplicó un “Taller de mejora de la convivencia”, cuyos efectos fueron positivos y favorables en la práctica de valores, así lo demostraron los resultados descriptivos e inferenciales, después del taller los niveles de inadecuados que había en la práctica de valores, se convirtieron en muy buenos. De este modo, se ratifica la hipótesis de la investigación y se establece que una buena gestión en la dimensión convivencia produce niveles favorables en la práctica de valores. En el análisis de antecedentes se coincide con los resultados de Gorozabel-Quiñonez et al. (2020) los cuales concluyeron que la gestión educativa permite realizar cambios de mejora en un sentido holístico de la formación profesional, es decir, que no solo interviene en la práctica de conocimientos y competencias, sino también en las actitudes éticas que generan un impacto social productivo para la organización. Otra de las investigaciones, con resultados similares en lo que respecta a los efectos de la gestión educativa sobre la ética, es la tesis de Reyes & Cantos (2018) quienes comprobaron que de acuerdo a las estrategias de gestión educativa de una institución serán los niveles de logros alcanzados, tanto en la gestión administrativa, como pedagógica y de convivencia. Concluye que, se requiere diseñar estrategias de gestión que atiendan necesidades no solo en el manejo curricular, sino esencialmente que induzcan hacia la práctica del liderazgo compartido, a fin de fortalecer las relaciones interpersonales, que es una de las dimensiones de la ética docente.

Estos resultados encuentran su sustento en la teoría “De los Sentimientos Morales”, planteada por Smith (2017), en la que se enfatiza a la simpatía y la humanidad, como sentimiento que conducen hacia un sistema de justicia, el cual es necesario en cualquier modelo organizacional, en tanto que prevalece el respeto de los derechos, lo que es indispensable para todo modelo de gestión organizativa.

La investigación aporta a la ciencia con la propuesta innovadora de un programa de estrategias de gestión educativa enfocado a la práctica y fortalecimiento de los valores y principios éticos, que garantiza el correcto desempeño de los docentes en el cumplimiento de sus funciones.

Respecto al aporte del trabajo a la línea de investigación, se destaca la propuesta de un programa de innovación educativa que se estructura en 15 sesiones orientadas al diseño de estrategias: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, que buscan evaluar las acciones ejercidas en función a la calidad educativa, optimizando los subsistemas de la organización inteligente.

La propuesta se diferencia de otras investigaciones planteadas anteriormente, porque la estructura del programa se basa esencialmente en las estrategias de gestión educativa que propone el Ministerio de Educación, estableciendo relación con el proceso de resolución de problemas y desarrollo de proyectos de mejora.

## VI. CONCLUSIONES

Tomando en consideración los análisis realizados sobre los datos descriptivos e inferenciales que fueron confrontados con los sustentos teóricos y antecedentes de la temática, se concluye que:

1. La aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa, fue muy eficaz en el mejoramiento significativo de los niveles de ética docente en los educadores del GE de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021, en efecto se logró incrementar el nivel muy bueno en el comportamiento ético, relaciones interpersonales y la práctica de valores, como se observa en las tabla 9 y se confirma en la tabla 10 al encontrar diferencias significativas en el GE entre el pre y postest.
2. Antes de la aplicación del cuasi experimento, tanto los docentes del grupo experimental, como los docentes del grupo control, presentaban niveles similares de ética docente, predominando el nivel bueno, seguido del nivel regular, como se evidencia en las tablas 2 y 4.
3. Después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa, el GE aumentó su nivel de ética docente, mientras que, los docentes del GC se mantuvieron en su mayoría en un nivel bueno y regular, resultado que se comprobó con el nivel de Sig. 0,000, que mostró diferencias significativas entre los dos grupos en el post test, según se observa en las tablas 5 y 6.
4. La aplicación del programa de estrategias educativas tuvo efectos positivos en la ética docente del grupo experimental, puesto que se logró evidenciar un aumento de los niveles de ética a través del postest, llegando a predominar el nivel muy bueno en más del 90% de los docentes del grupo experimental. De la misma forma, el nivel Sig. alcanzado fue de 0,000 ( $p < 0,05$ ) lo que justifica el evidente mejoramiento mediante el programa, como se observa en las tablas 7 y 8.

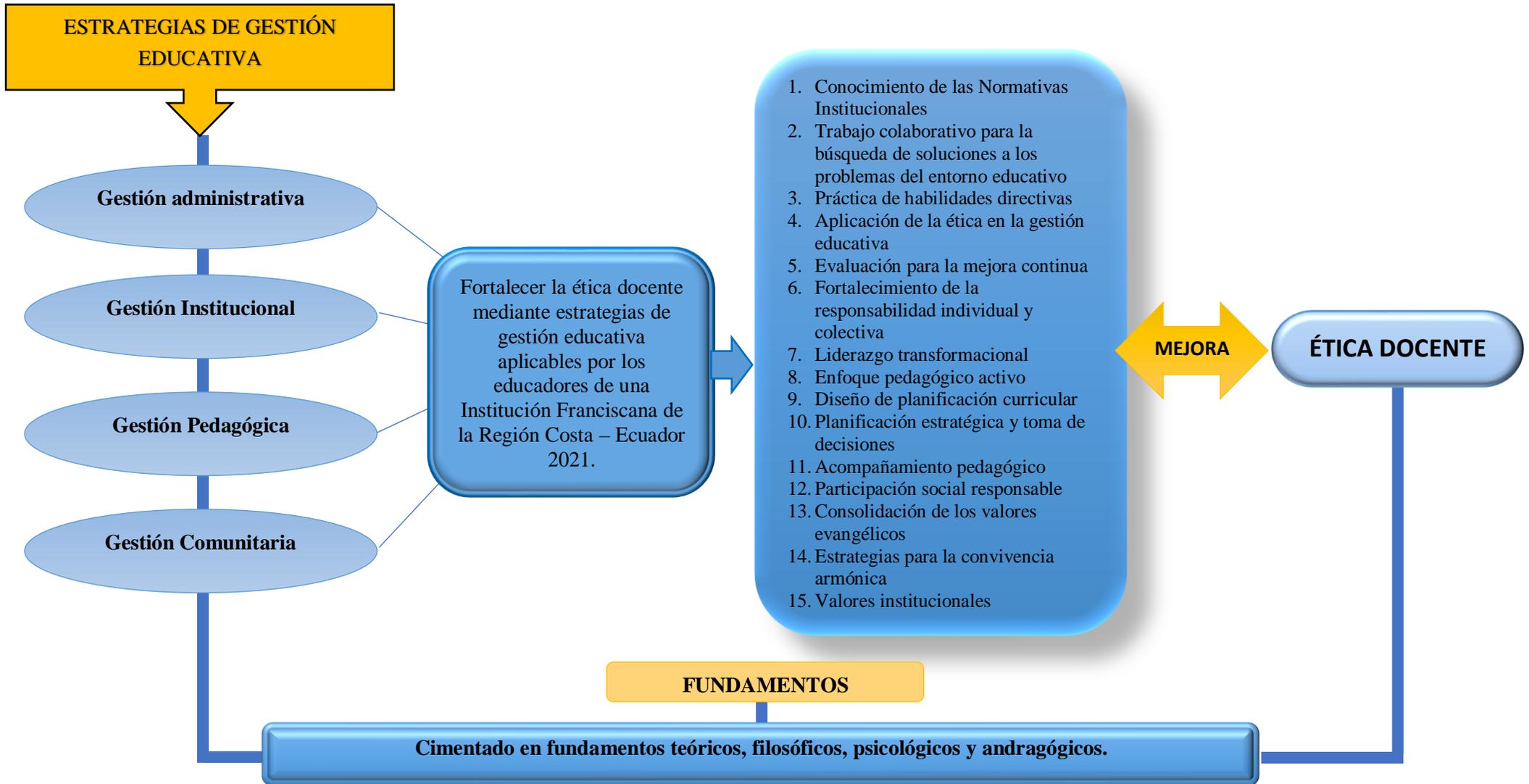
## VII. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones sobre los resultados, se derivaron las siguientes recomendaciones:

1. Al personal directivo, que se incluya dentro del programa de mejoramiento continuo, las actividades desarrolladas en el programa de estrategias de gestión educativa, involucrando al personal docente de todos los niveles educativos, por cuanto han resultado eficaces en el mejoramiento significativo de los niveles de ética docente en los educadores del GE de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.
2. Al equipo de gestión, se recomienda que implemente el test de ética docente en cada reforma del proyecto educativo institucional, para valorar los niveles de ética que se evidencian en los docentes, en cada una de sus dimensiones y de esta manera priorizar las debilidades que deben ser reforzadas.
3. Al personal directivo, se recomienda que implementen las estrategias de gestión educativa que se ejecutaron en el programa de manera periódica, y se logre consolidar los resultados en el código de ética institucional con el objetivo de incrementar y mantener los niveles de comportamiento ético en los docentes, desde las dimensiones estudiadas.
4. Al personal directivo, se recomienda que, en base a los resultados obtenidos y a los fundamentos teóricos, filosóficos, psicológicos y epistemológicos, se comparta con los organismos institucionales el presente documento de investigación, de manera que, se pueda establecer relación en cada uno de los procesos de gestión que se desempeñan, dando prioridad los valores y principios éticos.

## VII. PROPUESTA

### PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA FORTALECER LA ÉTICA DOCENTE



I. Datos Generales:

- 1.1. Denominación: Programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente.
- 1.2. Lugar: Guayaquil
- 1.3. Beneficiarios: 35 docentes de una Institución Educativa Franciscana de la Región Costa.
- 1.4. Duración: 06 de septiembre al 04 de octubre - 2021
- 1.5. Responsable: Hna. Ramón Cabrera Fani Esperanza

II. Justificación:

El programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente se aplica en vista de la detección de debilidades presentadas en las prácticas laborales, lo que reduce el nivel de efectividad en las actividades que involucran la convivencia, participación, cooperación seguridad y acciones pedagógicas.

Es este contexto laboral se ha identificado la práctica de un liderazgo transaccional, donde el personal administrativo que conforma los organismos institucionales como Junta Académica y Consejo Ejecutivo ejercen una función supervisora que para algunos docentes no contribuye en su nivel de motivación laboral, puesto que no genera estímulos que eleven la autoestima y optimicen la comunicación.

Frente a las inconformidades en la toma de decisiones de cada una de las dimensiones de gestión educativa, es menester aumentar el compromiso de los docentes para que se sientan motivados a participar en la identificación de necesidades, planificación de estrategias y aplicación de proyectos orientados a superar los niveles de calidad educativa. Para lograr este objetivo se organiza un conjunto de talleres para educadores basados en estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. El programa se enfoca en las dimensiones de la gestión: administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria.

La dimensión administrativa se fortalece con la orientación en el manejo efectivo de recursos, materiales y técnicas, desde el correcto desempeño de los docentes sobre la base de las normas institucionales, habilidades comunicativas e interpersonales y práctica de valores éticos.

La dimensión institucional está centrada en la evaluación para la mejora continua, la promoción de prácticas colectivas que implican fortalecer las responsabilidades compartidas y el cambio de liderazgo transaccional al transformacional.

La dimensión pedagógica apoya las acciones de práctica de los docentes, desde el planteamiento de una propuesta académica con enfoque activo, flexible, sensible a las necesidades del contexto social, cultural, económico y educativo de los estudiantes. Las sesiones dirigidas en los procesos de gestión pedagógica servirán de orientación en el diseño de planificación curricular, toma de decisiones y acompañamiento pedagógico.

La dimensión comunitaria tiene como misión garantizar el cumplimiento de los compromisos y acuerdos planteados en el Código de Convivencia, mediante la promoción de valores organizacionales que se extiendan y apliquen en toda la comunidad educativa.

### III. Fundamentación:

#### a) Fundamentación teórica:

La gestión educativa se fundamenta en la teoría de Peter Drucker (1954) quien mediante sus estudios genera la concepción de la gestión aplicada en diferentes actividades empresariales, la cual se reconoce como una función global que integra otras fortalezas que constituyen a la organización (Drucker et al., 2019).

Estas fortalezas se extienden en toda la organización para integrarse de tal manera que puedan actuar de manera sincronizada junto a otros elementos fundamentales de la dirección para alcanzar un objetivo o meta deseada.

Vista la gestión desde el campo educativo, esta se fundamenta en la definición de la teoría de Agüerrondo (1995, como se citó en Juan & García (1995), quien establece como dimensiones referenciales a la gestión institucional, administrativa, pedagógica y escolar.

Según la UNESCO según citó Alcántara & Sánchez (2018) la gestión educativa integra un conjunto de procesos que se aplican en la teoría y la práctica desde un modelo de educación, para contribuir con la sociedad en la formación de nuevas generaciones. Se propone que para conseguir un desarrollo global que satisfaga las necesidades personales y sociales, es preciso trabajar en las dimensiones: administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria.

La dimensión gestión administrativa, se fundamenta en la definición conceptual de Botero (2017), se refiere a un conjunto de acciones que determinan el manejo efectivo de los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros.

La dimensión gestión institucional, se fundamenta en Iturralde et al. (2018) quienes la definen como un sistema de acciones que encaminan a la institución hacia una visión y misión integradora para lo cual, es de suma importancia aplicar la evaluación hacia la mejora continua.

En la gestión institucional se establecen los procesos que regulan y evalúan la planeación y ejecución de actividades; están orientados por los objetivos de la organización que guían las acciones hacia el logro de la visión y misión. Esta gestión está dirigida por el personal directivo y administrativo que cumple funciones específicas en función de los indicadores de evaluación para la mejora continua, liderazgo y fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva.

La dimensión gestión pedagógica, se fundamenta en la definición conceptual de López-Paredes (2017), la conceptúa como un conjunto de procesos fundamentales en la acción educativa que inicia con la

comprensión del currículo y sus elementos y con el propósito de efectivizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La gestión pedagógica es una de las principales dimensiones de la gestión educativa, se evalúa mediante los indicadores de los enfoques: pedagógico, de planificación curricular, planificación estratégica y acompañamiento pedagógico.

La gestión comunitaria se fundamenta en la definición teórica de Visher (2010, como se citó en Montenegro, 2017) en la cual se la identifica como un conjunto de estrategias encaminadas hacia la construcción de relaciones productivas entre los actores educativos con su participación activa en función de la práctica de valores.

b) Fundamento filosófico:

La gestión educativa se analiza con la teoría del determinismo la cual sostiene que toda acción tiene una causa de origen. El determinismo según Bula (2016) se comprende a través de tres condiciones; la primera implica tomar conciencia de los objetivos y fines que se persiguen, porque todo tiene un propósito que motiva y estimula la generación de esfuerzos. La segunda condición persigue conocer la factibilidad de los logros en los objetivos, con estas condiciones se comprende que no solo es ineludible estar conscientes de que queremos, sino saber cuáles son los medios que permiten llegar a esos objetivos. La tercera condición persigue implementar los procedimientos para alcanzar los objetivos; es decir, llevar a cabo las estrategias que se planearon.

En la gestión educativa el determinismo es aplicable en un sentido general y holístico porque todas las dimensiones están condicionadas antes de su implementación. La previsión de los efectos de la gestión educativa es posible lograrla a partir del conocimiento que se posee sobre las funciones que desempeñan los actores de la educación. Estas funciones se

determinan mediante los indicadores de logros que se evalúan a corto, mediano y largo plazo.

En efecto, la gestión institucional está determinada por indicadores de logros alcanzados en la gestión y administración eficiente de los recursos, con el propósito de brindar una educación eficiente y de calidad.

La gestión pedagógica está impulsada por el logro de una mejora de la calidad de enseñanza-aprendizaje, se la determina por la necesidad de superar las dificultades académicas de los estudiantes para lo cual es imprescindible optimizar los procesos didácticos.

c) Fundamento psicológico

La gestión educativa en un aspecto psicológico se fundamenta en la corriente conductista que reconoce la asociación entre estímulo y respuesta - comportamiento. En los procesos de gestión educativa los actores principales son los docentes y administrativos, quienes comparten sus experiencias a través de competencias emocionales donde fluyen conductas determinadas.

Según Gutiérrez & Pavlov (1999) se puede conducir a las personas a desarrollar determinada conducta mediante las variantes del condicionamiento clásico, instrumental y operante. Con el conductismo de condicionamiento clásico se demostró que los estímulos apropiados permiten obtener las respuestas esperadas.

Aplicada esta variante en cada uno de los procesos de gestión educativa se logrará consolidar los componentes de las dimensiones administrativa, institucional, pedagógica y social comunitaria. En efecto, se requiere aplicar refuerzos que optimicen el comportamiento de los docentes, es importante descartar las acciones punitivas o de sanción que generen emociones negativas durante la interacción laboral.

La intención del refuerzo es elevar el nivel de motivación de los docentes para mejorar sus competencias en la gestión educativa. En este contexto, la motivación es considerada la fuerza que estimula el comportamiento hacia el logro exitoso de las metas propuestas.

Un componente primordial en la motivación humana es la conducta, la cual está orientada por la ciencia y la ética como dos elementos que guardan una estrecha relación, no obstante, la ciencia se fundamenta en hechos, que se demuestran en la práctica, mientras que la ética se apoya en principios y concepciones morales.

En este sentido, es de reiterar la importancia del estímulo en el desempeño de la gestión educativa por cuanto, el propósito del programa de gestión educativa busca mejorar el comportamiento de los docentes a través de la ética.

#### d) Fundamento Andragógico

La orientación que se brinda al personal de educadores mediante el programa de estrategias de gestión educativa para mejorar la ética docente, implica un análisis crítico desde la praxis andragógica que orienta la preparación de las sesiones.

Al igual que otros conceptos, la andragogía es reconocida según Pacheco et al (2017) como un proceso dinámico que orienta la práctica formativa. Al respecto las sesiones que se programan para mejorar la ética docente, a través de la gestión educativa, implican el aprendizaje basado en problemas como estrategia que genera mayor interés y compromiso en la reflexión del comportamiento.

La experiencia juega un papel primordial en la relación teórica y práctica respecto a cada una de las dimensiones que se refuerzan como medida de superación ante las dificultades identificadas. De esta manera, se impulsa a los docentes a automotivarse en el reconocimiento de las debilidades y la identificación de estrategias que las superen.

## Fundamentación Legal

La base legal que sustenta la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente, comprende los siguientes artículos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural:

El Art. 11. literal p, establece como una obligación de las y los docentes enlazar la gestión educativa con la labor comunitaria, mediante la práctica de un liderazgo social (Ministerio de Educación, 2017). Según lo expuesto la gestión educativa es responsabilidad de toda la comunidad que forma parte de la institución.

El Art. 33 determina la necesidad de establecer como espacio de participación social al gobierno escolar, conformado por representantes del Comité Central de Padres de Familia en Instituciones Particulares, de modo que sean veedores del cumplimiento de la gestión administrativa y la rendición de cuentas (Ministerio de Educación, 2017).

### IV. Objetivos

#### 4.1. Objetivo general:

Fortalecer la ética docente mediante estrategias de gestión educativa aplicables por los educadores de una Institución Franciscana de la Región Costa – Ecuador, 2021.

#### 4.2. Objetivos específicos:

Orientar la gestión administrativa con el fomento del cumplimiento de normas institucionales, trabajo colaborativo y práctica de habilidades directivas en el marco de los principios éticos del docente.

Optimizar la gestión institucional con la práctica de la evaluación de mejora continua, el fortalecimiento de la responsabilidad y la aplicación de un liderazgo transformacional en la toma de decisiones.

Mejorar la gestión pedagógica, a través de la implementación de un nuevo modelo pedagógico innovador, activo y coherente con la realidad institucional.

Fortalecer la gestión comunitaria por medio de la promoción de valores evangélicos y organizacionales en la convivencia armónica.

#### V. Organización de las Actividades

| <b>Objetivos del programa</b>   | <b>Actividades/ taller</b>   | <b>Contenidos</b>  | <b>Dimensión (V.I)</b>     | <b>Duración</b> |
|---|--|--|----------------------------|-----------------|
| Orientar la gestión administrativa con el fomento del cumplimiento de normas institucionales, trabajo colaborativo y práctica de habilidades directivas en el marco de los principios éticos del docente. | 1. Conocimiento de las Normativas institucionales.   | - Marco Legal Educativo<br><br>- Riesgos del incumplimiento de las normativas institucionales              | D1: Gestión administrativa | 120 minutos     |
|   | 2. Trabajo colaborativo para la búsqueda de soluciones a los problemas del entorno educativo | - Trabajo colaborativo<br><br>- Elementos del trabajo colaborativo   |                            | 120 minutos     |
|   | 3. Práctica de habilidades directivas  | - Habilidades personales<br><br>- Habilidades grupales<br><br>- Habilidades sociales                       |                            | 120 minutos     |
|   | 4. Aplicación de la ética en la gestión educativa  | - Ética profesional<br><br>- Práctica de valores y conciencia personal<br><br>- Tipos de ética profesional |                            | 120 minutos     |

|   |   |   |                           |             |
|---|---|---|---------------------------|-------------|
|   |   | - Principios éticos de la gestión   |                           |             |
| Optimizar la gestión institucional con la práctica de la evaluación de mejora continua, el fortalecimiento de la responsabilidad y la aplicación de un liderazgo transformacional en la toma de decisiones. | 5. Evaluación para la mejora continua                           | - Gestión educativa<br><br>- Dimensiones de la gestión educativa<br>- Diseño de estrategias para la mejora de la gestión educativa.   | D2: Gestión institucional | 120 minutos |
|   | 6. Fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva | - Responsabilidad social e individual<br><br>- Dimensiones de la responsabilidad social e individual  |                           |             |
|   | 7. Liderazgo transformacional                                   | - Dirección y gestión educativa<br><br>- Liderazgo<br><br>- Liderazgo en el sistema educativo<br><br>- Liderazgo transformacional<br><br>- Características del liderazgo transformacional |                           | 120 minutos |
| Mejorar la gestión pedagógica, a través de la implementación de un nuevo modelo pedagógico  | 8. Enfoque pedagógico activo                                    | - Modelo pedagógico<br><br>- Modelos: tradicional, conductista, constructivista, humanista y social.  | D3: Gestión pedagógica    | 120 minutos |

|  |  |  |                         |             |
|--|--|--|-------------------------|-------------|
| innovador, activo y coherente con la realidad institucional. |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque pedagógico</li> <li>- Propuesta pedagógica</li> </ul>   |                         |             |
|  | 9. Diseño de planificación curricular              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación y programación curricular</li> <li>- Niveles curriculares</li> <li>- Elementos de la planificación micro curricular</li> <li>- Métodos pedagógicos</li> </ul>   |                         | 120 minutos |
|  | 10. Planificación estratégica y toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación estratégica para la gestión pedagógica</li> <li>- Importancia de la planificación estratégica</li> <li>- Componentes de la planificación estratégica</li> </ul> |                         | 120 minutos |
|  | 11. Acompañamiento pedagógico                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañamiento pedagógico</li> <li>- Función del acompañamiento pedagógico</li> <li>- Categorías de la observación</li> <li>- Escala de retroalimentación</li> </ul>          |                         | 120 minutos |
| Fortalecer la gestión comunitaria por medio de la            | 12. Participación social responsable               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principios educativos.</li> <li>- Educación para el cambio</li> </ul>   | D4: Gestión comunitaria | 120 minutos |

|  |   |   |             |
|--|---|---|-------------|
| <p>promoción de valores evangélicos y organizacionales en la convivencia armónica.</p> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención prioritaria</li> <li>- Desarrollo de procesos</li> <li>- Enfoque de derechos</li> <li>- Participación ciudadana</li> <li>- Valores institucionales</li> </ul>   |             |
|  | 13. Consolidación de los valores evangélicos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores evangélicos</li> <li>- Cultura organizacional</li> </ul>   | 120 minutos |
|  | 14. Estrategias para la convivencia armónica  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convivencia armónica</li> <li>- Debilidades de la convivencia armónica</li> <li>- Ámbitos de la convivencia armónica</li> </ul>  | 120 minutos |
|  | 15. Valores institucionales                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores: políticos, jurídicos, morales, estéticos, religiosos y científicos.</li> <li>- Valores que intervienen en la gestión comunitaria</li> <li>- Compromisos para la promoción y práctica de valores institucionales.</li> </ul> | 120 minutos |

## VI. Metodología

La metodología para implementar las sesiones se orienta en el aprendizaje basado en problemas que consiste en la reflexión crítica hacia la búsqueda inteligente y eficiente de soluciones, con el desarrollo de capacidades comunicativas y habilidades emocionales.

El planteamiento de las problemáticas se realiza a través de videos que invitan a la reflexión a partir de la relación con experiencias concretas dentro de la gestión educativa y cada una de sus dimensiones.

El análisis de los contenidos se ejecuta en función de los problemas identificados, se orienta a los docentes en la aplicación efectiva de los nuevos conocimientos mediante actividades concretas que buscan plantear nuevas rutas de acciones a fin de optimizar la gestión educativa.

La interacción se produce con la socialización de opiniones, para proceder a la clasificación de ideas que generan como resultado el planteamiento de estrategias.

Es importante resaltar que la metodología favorece el aprendizaje en equipo y la toma de decisiones, así como la práctica de valores como responsabilidad, honestidad, compromiso y empatía. El logro del objetivo de cada sesión se comprueba con la presentación del producto final.

## VII. Materiales y recursos

En la planificación e implementación del programa de estrategias de gestión educativa se utilizan los siguientes materiales y recursos:

Tabla 12. Lista de materiales y recursos utilizados en el programa

|            |                         |   |
|------------|-------------------------|---|
|            |                         | Instrumento de validación del programa        |
|            |                         | Rúbrica de respuestas de la base Google Forms |
|            | Materiales técnicos     | Ficha metacognitiva de autoevaluación         |
|            |                         | Servicio de internet                          |
| Materiales |                         | Plataforma Zoom                               |
|            |                         | Computadora                                   |
|            |                         | Reproductor de sonido                         |
|            | Materiales tecnológicos | Cámara  |
|            |                         | Micrófono                                     |
|            |                         | Impresora                                     |
|            |                         | Docentes del GE                               |
|            | Recursos humanos        | Directivos                                    |
| Recursos   |                         | Capacitadores de apoyo                        |
|            | Recursos financieros    | Es cubierto por la autora del proyecto        |

Fuente: Elaboración propia.

Los materiales y recursos se autofinanciaron con los recursos económicos propios de la autora de la investigación.

#### VIII. Evaluación: Análisis de resultados (Evaluación continua). Encuesta de satisfacción.

Los resultados de las encuestas de satisfacción que se aplicaron al término de cada una de las sesiones, mostraron un nivel de satisfacción alto, puesto que según el 97,4% de los docentes participantes, los temas tratados en cada sesión son relevantes con la gestión educativa.

Para el 99,2% de los docentes participantes, los contenidos que se analizan en cada una de las sesiones están orientados hacia la práctica de valores éticos, contribuyen a mejorar la interacción en el desempeño de las funciones realizadas en la gestión administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria.

Sobre la actividad motivaciones, el 98,3% de los docentes consideran que contribuyeron en la reflexión crítica del tema y el problema de estudio. El 97% estiman que las estrategias didácticas que se utilizaron para dirigir los temas favorecen la participación activa.

Sobre la modalidad mediante la cual se dirigieron las sesiones del programa, el 96,6% de los docentes concuerdan que el entorno virtual favoreció el aprendizaje de nuevas estrategias. En cuanto al trabajo colaborativo aplicado como estrategias en el proceso de formación docente, el 92,8% consideran que permitió la valoración de la experiencia y los conocimientos compartidos.

Respecto a los productos de cada sesión, el 97,5% logró concluirlos de manera exitosa. De la misma manera el 97,9% reconocen que los materiales de trabajo fueron adecuados y muy bien aprovechados. En cada una de las sesiones se aplicó la retroalimentación, lo que según el 97,9% favoreció el logro de los objetivos. Con respecto al nivel de satisfacción estimado, en un 84,5% de los docentes fue alto, mientras que para el 15,5% fue medio.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad En La Educación*, 0(46), 53–95.  
<https://doi.org/10.31619/CALEDU.N46.3>
- Agüero Ynca, R. L. (2019). Producción científica: estudio de caso de las buenas prácticas docentes en una universidad pública. *Universidad César Vallejo*.
- Alcántara, M., & Sánchez López, F. (2018). *Educación*. 1–100.  
[https://doi.org/10.14201/0aq0251\\_7](https://doi.org/10.14201/0aq0251_7)
- Álvarez, C. (2015). *Planificación Para La Comprensión; Un Estudio Cuasi Experimental*.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), 899.  
<https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9NSPE1.899>
- Andia, W., Yampufe, M., & Antezana, S. (2021). University Social Responsibility: From the Social Approach to the Sustainable Approach. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 40(3).
- Aránguez Sánchez, T. (2018). Virtue ethics and legal professions. In *Problema* (Issue 12, pp. 169–197). Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://doi.org/10.22201/ij.24487937e.2018.12.12447>
- Arias, A., Cruz, M., & Pozo, M. (2018). *Information and Communication Technologies (ICT) as an Interdisciplinary Investigative Form with a Focus. II*, 20.
- Armijo, P., Aguadé, I., & Marcosc, S. (2017). Shared leadership as a factor of sustainability of project learning communities. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 41–59. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>
- Arroyo-Cañada, F.-J. (2019). The research on management skills development in higher education. *Journal of Management and Business Education*, 2(1), 28–35. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2019.0004>

- Barreda, H. V. (2007). Características distintivas en la gestión del servicio educativo. *Revista Gestão Universitária Na América*, 1(E-ISSN: 1983-4535).
- Becerra, D., & Tejada, C. (2019). Plan de comunicación alternativa para el fortalecimiento del valor de la puntualidad en estudiantes de la I.E. Julio Gutiérrez Solari, El Milagro- Huanchaco. *Repositorio Institucional - UCV*.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Pearson).
- Boroel, B., & Arámburo, V. (2016). El posicionamiento del docente ante la formación en valores en la educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(13), 463–482.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200463&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200463&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Botero, L. (2017, June). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 271–276.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Bula, G. (2016). Determinismo, Libertad y Responsabilidad en La vida como un juego existencial: Ensayitos. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 8(2), 101–119. <https://doi.org/10.17533/udea.rpsua.v8n2a07>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (ESPE).
- Cabrera, A. (2019). Valores políticos y sociales de católicos, evangélicos y personas sin religión en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXV(1), 264–280.
- 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/https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532>
- Carrillo-Velarde, M. (2020). Ethics and values in higher education. *Dom. Cien*, 6, 1108–1117. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-5026-0666>
- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150–161.
- Chadwick, C. (1980). *La Tecnología Educativa En America Latina En La Decada*

- De Los Sesenta*. 129–141.
- Chen-Quesada, E., Cerdas-Montano, V., & Rosabal-Vitoria, S. (2020). Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 42(2), 1–29. <https://doi.org/http://doi.org/10.15359/ree.24-2.16>
- De los Santos, Y., & Gálvez, N. (2017). Strategies and Didactics Contextualizadas and the Level of Achievement of Learnings for the Educational Management. *Horizonte Empresarial*, 4(1). <http://orcid.org/0000-0003-0200-9554><http://orcid.org/0000-0002-6975-0972>
- Drucker, P., Hesselbein, F., Snyder, J., & Sotelo, L. (2019). *Las 5 claves de Peter Drucker: el liderazgo que marca la diferencia* (Vol. 19). Profit Editorial.
- Durán, S., & Martínez, H. (2018). La ética en la práctica docente. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://doi.org/.html> <http://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1811etica-practica-docent>
- Estrada, D. (2020). The asertive communication: A strategy to develop interpersonal relations. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 2(3), 72–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.38186/difcie.23.06> Diego
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Fernández, Hernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Frigero, G., Poggi, M., & Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Troquel (Troquel Ed). Serie Flacso-Acción.
- García, D. (2017). *Concepciones y prácticas en formación ética de los formadores de maestros de la escuela normal superior de Manizales (Colombia)*. 442. [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/454725/DCGL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/454725/DCGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, J. (1995). Calidad más allá del proceso de enseñanza. *Universidad ORT Uruguay*, 21–25.
- González, J., Llautong, A., Ramírez, C., Giovannetti, V., & Sánchez, A. (2018). Algunas Experiencias De Trabajo Colaborativo Como Estrategia De Innovaciã“N Educativa En Una Unidad Educativa Fiscal De Guayaquil, Periodo Lectivo 2017/2018. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 96.

- Gorozabel-Quiñonez, J., Alcívar-Cedeño, T., Moreira-Morales, L., & Zambrano-Delgado, M. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonia*, 3(5), 238.  
<https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774>
- Guillén, R. (2017). *Alternativas para Nuevas prácticas Educativas* (Comité Org).  
[https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/140/Libro 09 - Gestión educativa y docencia.pdf](https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/140/Libro%2009%20Gesti%C3%B3n%20educativa%20y%20docencia.pdf)
- Gutiérrez, G., & Pavlov, I. (1999). Iván Petrovich Pavlov(1849-1936). *Indian Journal of Physiology and Pharmacology*, 43(4), 411–414.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Iturralde, D., Andrade, N., & Markman, M. (2018). *Las dimensiones institucionales en la evaluación estratégica de la Escuela Secundaria* (Fasta).  
[http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1617/Las dimensiones institucionales en la evaluación estratégica de la escuela secundaria.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1617/Las%20dimensiones%20institucionales%20en%20la%20evaluaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20de%20la%20escuela%20secundaria.pdf?sequence=1)
- Izarra, D. (2018). Attitudes present in teachers and postgraduate students of education. an approach to their identity and professional ethics. *Edetania. Estudios Y Propuestas Socioeducativos*, 55, 117–129.  
[https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46583/edetania\\_2019.55.423](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46583/edetania_2019.55.423)
- López-Paredes, M. A. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de Las Ciencias*, 3(1), 201–215.  
<https://doi.org/10.23857/DC.V3I1.384>
- Marín, M. (2018). *Estrategias generanciales axiológicas que permitan fortalecer la ética profesional del docente de la Unidad Educativa “Barrera” núcleo Libertador Estado Carabobo*.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6924/mmarin.pdf?sequence=1>
- Mariscal, M. (2019). Aproximación a la parte especial del Derecho penal a través de materiales de trabajo teórico-prácticos. *Ayan*, 8(5), 55.  
[https://eprints.ucm.es/id/eprint/56139/1/Memoria final PID 199.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/56139/1/Memoria%20final%20PID%20199.pdf)
- Martínez, M., & Carreño, P. (2020). The ethical commitment of university teachers

- involved in teacher training. *Profesorado*, 24(2), 8–26.  
<https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-7052-203X>
- Matos, J. W., Yncio, G. S., Lanazca, E. H., & Villanueva, A. M. L. (2021). Impact of COVID-19 on the training and practice of values of Nursing professional. *Revista Multi-Ensayos*, 7(13), 43–50.  
<https://doi.org/10.5377/MULTIENSAYOS.V7I13.10751>
- Ministerio de Educación, E. (2017). Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). *Registro Oficial No. 417 de 31 de Marzo de 2011*, 417, 1–85.  
<https://bit.ly/3hB7t8h>
- Montenegro, J. (2017). El liderazgo y la gestión comunitaria; caso asociación “Amadom” - comuna Dos Mangas. In *Universidad Estatal Península de Santa Elena*. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3930/2/UPSE-TOD-2017-0026.pdf>
- Montero, E. (2015). Evaluación de la metodología aplicada al modelo de evaluación de desempeño de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja “Ministerio del Trabajo” año 2014. In *Universidad Técnica Particular de Loja*. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/13564>
- Moreno, M. J., & Wong Aitken, H. G. (2018). Relationship of managerial skills and job satisfaction in the company chicken king de Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27).  
<https://doi.org/10.18270/CUADERLAM.V14I27.2475>
- Pacheco, G., Belloso, M., & Castellano, J. (2017). Formación del docente Universitario desde la Perspectiva de las Competencias Andragógicas. *Redhecs*, 23, 212–228.
- Palacios, G. (2017). *La práctica de ética y valores de los docentes, su incidencia en la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Universidad Central del Ecuador*.
- Pecho, O., & Reyes, G. (2018). Taller de mejora de convivencia en la práctica de valores en las instituciones educativas unidocentes en la cuenca Racracalla-Comas-Concepción-2018. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Pilares, V. (2019). *Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco , 2017-2018* .

- Piñón, F. (2013). El problema ético en la filosofía de Kant. *Política y Cultura*, 39, 99–112.
- Quispe, G., Arellano, O., Rodríguez, E., Negrete, O., & Vélez, K. (2019). Las reformas tributarias en el Ecuador. Análisis del periodo 1492 a 2015. *Revista Espacios*, 40(13), 21.  
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n13/a19v40n13p21.pdf>
- Ramos, G., & López, A. (2019). Professional's ethical formation and professional ethics of the professor. *Estudios Pedagógicos XLV*, 3, 185–199.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Reyes, Johanna, & Cantos, M. (2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador. *Killkana Social*, 2(4), 1–8. [https://doi.org/10.26871/killkana\\_social.v2i4.100](https://doi.org/10.26871/killkana_social.v2i4.100)
- Reyes, Julio, Guevara, J., & Bonne, N. (2017). Formación de valores en futuros docentes ecuatorianos. *MEDISAN*, 21(4).
- Reyes, O., & Hernández, G. (2019). Identifying and Including Core Human Values in University Training. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 38(2).
- Riffo, R. (2019). Administrative and quality management in schools in the Chorrillos Abstract. *Revista Scientific*, 4(April), 153–172.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172> Date
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Roza, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16).
- Rodríguez, E. (2016). Valores éticos y gestión educativa. *Revista Conrado*, 12(56), 128–131.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/417/pdf>
- Rodríguez, L. A., Escobar, M. C., Aveiga, V. I., & Durán, U. C. (2019). Formative Strategy and Development of the Teaching Competence named Managing the Family Educational Orientation, in Junior High School Education. *Información Tecnológica*, 30(6), 277–288. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600277>

- Rosales, G. I. (2021). Teaching and care ethics in education. *Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanística*, 10(19).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ricsh.v10i19.243>
- Samour, H. (2016). El pensamiento de Sócrates (470-399). *Revista de Museología "Kóot,"* 5, 24–33. <https://doi.org/10.5377/koot.v0i5.2281>
- Sánchez, F. R., Marín, J. A. M., & García, A. M. R. (2017). Análisis de la satisfacción del Profesorado de la Escuela Rural en la Provincia de Granada (España) RespectoASu Relación PersonalYProfesional Con La Comunidad Educativa. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(4), 27–27.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n4p27>
- Sánchez, M., & Delgado, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Hacedor - AIAPAEC*, 4(2), 83–96.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.196](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196) p.1819
- Sanz, R., & Hirsch, A. (2016). Ética profesional en el profesorado de educación secundaria de la Comunidad Valenciana. *Perfiles Educativos*, 38(151).  
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2016.151.54920>
- Scheler, M. (2016). *El Puesto Del Hombre En El Cosmos*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Smith, A. (2017). *La Teoría De Los Sentimientos Morales* (Vol. 1). CreateSpace Independent Publishing Platform.  
[https://books.google.com.ec/books?id=jkzAtAEACAAJ&dq=teoría+de+los+sentimientos+morales+de+Smith+\(1759\),&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.ec/books?id=jkzAtAEACAAJ&dq=teoría+de+los+sentimientos+morales+de+Smith+(1759),&hl=es&sa=X&redir_esc=y)
- Soto, G. (2005). El De Magistro San Agustín: una posible lectura desde la relación filosofía y educación. *Folios*, 22, 11–19.
- UNESCO. (2020). Peace, Justice and Strong Institution. *UNESCO*, 1.
- Vegas, E. (2018). Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL, 2016. *Universidad César Vallejo*, 1–219.
- Velásquez, L. (2019). The success of publishingis based on honesty. *Socialium*, 3(1), 34–45. <https://doi.org/10.26490/UNCP.SL.2019.3.1.524>
- Vielma, D. A. I. (2019). Professor's responsibility: Between the functionary being and the ethic practice of the profession. *Revista Educación*, 43(1), 183–195.

<https://doi.org/10.15517/REVEDU.V43I1.29064>

Yangali, J., Rodríguez, J., Vásquez, M., & Chahuara, J. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 60–76.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.758>

# **ANEXOS**

### Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

#### Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador, 2021.

| VARIABLES                                    | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES   | ESCALA  |
|--|---|---|---|---|---------|
| Variable Dependiente<br><br>La ética docente | Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos. | La ética docente se operacionaliza en la observación del comportamiento de los educadores en la práctica de los valores éticos de la congregación, según la frecuencia de su actuar expresado en los reactivos organizados en un cuestionario de opinión con alternativas en la escala de Likert valorados desde nunca hasta siempre. | <b>Comportamiento ético docente</b><br>El comportamiento ético se refiere al modo de accionar de un docente en función a los valores éticos, influyendo en la actitud frente al desempeño de sus funciones, su autoestima como elemento fundamental en la institución, nivel compromiso ante la función de formar sociedades, estilos de comunicación y liderazgo. (Palacios, 2017) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Actitud</li> <li>- Compromiso</li> </ul>                              | Nominal |
|  |   |   | <b>Relaciones interpersonales</b><br>Se define a las relaciones interpersonales como vínculos que se consolidan dentro de un contexto social, por medio del desarrollo de habilidades socioemocionales que hacen que fluya la interacción armónica. Estas relaciones producidas en el contexto educativo se producen entre todos los actores de la educación. (Palacios, 2017)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto y consideración mutua</li> <li>- Interrelaciones entre docentes</li> <li>- Interrelaciones con la comunidad educativa</li> </ul> | Nominal |
|  |   |   | <b>Práctica de valores</b><br>Hace referencia al ejercicio o ejecución de acciones orientadas por normas, principios y reglas que valorizan y dan sentido a la cultura organizacional. Mediante la práctica de valores se corrigen acciones negativas y se garantiza el éxito de toda la organización. (Palacios, 2017)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solidaridad.</li> <li>- Honestidad</li> <li>- Puntualidad</li> <li>- Justicia</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>                      | Nominal |

| VARIABLES   | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES   | ESCALA  |
|---|--|--|---|---|---------|
| Variable Independiente<br><br>Estrategias de Gestión Educativa. | Según Rodríguez et al. (2019) es todo un conjunto de actividades definidas en función a las necesidades básicas de la institución educativa y al desarrollo de la calidad en los procesos de enseñanza – aprendizaje, fin por el cual debe llevarse a cabo con estrategia en la gestión del docente. | Las estrategias de gestión educativa se harán evidentes en los efectos que ocasiona su uso en una institución educativa, los mismos que se verificará su presencia entre las estrategias que se utilizan en el contexto donde se investiga mediante la aplicación de un cuestionario en la escala de Likert. | <b>Dimensión de gestión administrativa:</b> son actividades coordinadas por las Unidades Educativas con los estamentos de recursos humanos, Vicerrectorado, recursos físicos, mantenimiento del área física, vela permanentemente por el adecuado funcionamiento y ejecución del proyecto institucional educativo que se vincula con las actividades a alcanzar de manera integrada con todos los actores del proceso formativo, y proporcionar a tiempo, los recursos humanos, materiales y financieros, acorde a la visión y misión institucional, con la finalidad de cumplir y controlar los procesos planificados con respecto a la enseñanza-aprendizaje. Frigerio, Poggi & Tiramonti (1992).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de las Normativas institucionales.</li> <li>- Trabajo colaborativo para la búsqueda de soluciones a los problemas del entorno educativo.</li> <li>- Práctica de habilidades directivas.</li> <li>- Aplicación de la ética en la gestión educativa.</li> </ul> | Nominal |
|   |  |  | <b>Dimensión de gestión Institucional:</b> es la habilidad con la que la institución educativa es encaminada y organizada para direccionarse a la formación institucional, es importante promover la responsabilidad individual - colectiva y optimizar las buenas relaciones humanas, crear, fomentar un ambiente familiar con todos los miembros de la comunidad educativa. El director y equipo técnico poseen la tarea de planear, desarrollar, organizar y evaluar a los actores del proceso educativo para su eficiente funcionamiento, acorde a los principios y valores éticos institucionales. Frigerio, Poggi & Tiramonti (1992).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación para la mejora continua.</li> <li>- Fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva.</li> <li>- Liderazgo transformacional.</li> </ul>   | Nominal |
|   |  |  | <b>Dimensión de gestión pedagógica:</b> se asocia fundamentalmente a las acciones inherentes a la parte académica, es la parte neural o eje central de toda institución educativa en la que se coordinan y construyen con el conocimiento para el proceso de enseñanza aprendizaje y las teorías de la enseñanza y aprendizaje, los modelos didácticos, donde se consideran las estrategias necesarias para la práctica competente del docente, la connotación del saber, del saber hacer, del ser, del convivir, enfatizando en el proceso evaluativo de seguimiento y acompañamiento al proceso docente, con especial atención a su comportamiento ético y cumplimiento de sus funciones pedagógicas. Frigerio, Poggi & Tiramonti (1992). | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque pedagógico activo.</li> <li>- Diseño de planificación curricular.</li> <li>- Planificación estratégica y toma de decisiones.</li> <li>- Acompañamiento pedagógico.</li> </ul>  | Nominal |
|   |  |  | <b>Dimensión Comunitaria:</b> Cuya función es la búsqueda adecuada de crear o facilitar las mejores relaciones, comunicación y estima con el entorno educativo para estrechar lazos de amistad y respeto los mismos que permitirán favorablemente el mejor desempeño de la labor educativa mancomunada. Frigerio, Poggi & Tiramonti (1992).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación social responsable.</li> <li>- Consolidación de los valores evangélicos.</li> <li>- Estrategias para la convivencia armónica.</li> <li>- Valores institucionales.</li> </ul>   | Nominal |

## Anexo 4. Matriz de Consistencia

### Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021.

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | VARIABLES E INDICADORES  | METODOLOGÍA   |                    |           |         |  |     |     |          |    |    |
|---|--|--|--|---|--------------------|-----------|---------|--|-----|-----|----------|----|----|
| <p><b>Formulación del Problema</b><br/>¿Cuál es el grado de eficacia de las estrategias de gestión educativa en el fortalecimiento de la ética docente en las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b><br/>¿Cuál es el nivel de ética docente en el personal del GE y del GC antes de la experimentación de estrategias de Gestión Educativa?<br/>¿Cuáles son los resultados al comparar el nivel de ética docente en el personal del GE y GC después del cuasi experimento?<br/>¿Cuáles son los efectos que tiene la aplicación del programa de estrategias educativas en la ética docente del grupo experimental?</p> | <p><b>Objetivo General</b><br/>Determinar la eficacia de la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa, para mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b><br/>Determinar el nivel de ética docente en el personal del GE y del GC antes de cuasi experimento en las Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021.<br/>Establecer las diferencias del nivel de ética docente en el GE y control después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa.<br/>Evaluar los efectos que tiene la aplicación del programa de estrategias educativas en la ética docente del grupo experimental.</p> | <p><b>Hipótesis General</b><br/><b>Hi:</b> La aplicación del programa de estrategias de gestión educativa tiene un efecto positivo al mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.<br/><b>Ho:</b> La aplicación del programa de estrategias de gestión educativa no tiene un efecto positivo al mejorar los niveles de ética docente en los educadores de una Institución Educativa Franciscana, Región Costa – Ecuador, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/><b>H<sub>1</sub></b> El GE presenta el mismo nivel de ética docente que el GC antes de implementar las estrategias de gestión educativa.<br/><b>H<sub>2</sub>:</b> Existe diferencias significativas, en el nivel de ética docente entre el GE y el grupo control, después de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa.<br/><b>H<sub>3</sub>:</b> La aplicación del programa de estrategias educativas mejora de manera significativa el nivel de ética docente en el grupo experimental.</p> | <p><b>Variables e indicadores</b><br/><b>Variable Independiente (Experimental)</b><br/><b>Modelo de gestión educativa</b><br/><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión administrativa</li> <li>Gestión Institucional</li> <li>Gestión Pedagógica</li> <li>Gestión comunitaria</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente: Ética docente (Resultado del experimento)</b><br/><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comportamiento ético docente</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Práctica de valores</li> </ul> | <p><b>Metodología</b><br/><b>Tipo de investigación:</b><br/>Según la finalidad: Aplicada<br/>Según el enfoque: Cuantitativo<br/>Según el alcance: Cuasi experimental<br/>Según la temporalidad: Transversal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Diseño de la investigación:</b><br/>Cuasi experimental<br/>Esquemática:<br/>Diseño de dos grupos no equivalentes o con GC no aleatorizado (Con la Pre-Prueba y la Post Prueba.)</li> </ul> <p><b>Grupo Experimental:</b> O<sub>1</sub>B X O<sub>2</sub>B<br/><b>Grupo de Control:</b> O<sub>3</sub>A - O<sub>4</sub>A</p> <p><b>Representativa:</b><br/><b>Dónde: Contextualizare</b><br/>O<sub>1</sub> : Observación 1 Pre Prueba<br/>B : Grupo Experimental<br/>X : Tratamiento experimental<br/>Modelo de Gestión Educativa<br/>O<sub>2</sub> : Observación 2(Post Prueba)<br/>O<sub>3</sub> : Grupo control(Pre Prueba)<br/>A : Grupo Control (Testigo)<br/>Ausencia del Tratamiento<br/>O<sub>4</sub> : Observación 2 (Post Prueba)</p> <p><b>Población y muestra:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Unidad de análisis</th> <th>Población</th> <th>Muestra</th> </tr> <tr> <td></td> <td>G.E</td> <td>G.C</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Docentes</td> <td>35</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Técnica e instrumentos:</b><br/><b>*Evaluación - Pre test</b><br/><b>Pos test</b><br/><b>Método de análisis:</b><br/>Descriptivo e inferencial</p> | Unidad de análisis | Población | Muestra |  | G.E | G.C | Docentes | 35 | 35 |
| Unidad de análisis  | Población  | Muestra  |  |   |                    |           |         |  |     |     |          |    |    |
|   | G.E  | G.C  |  |   |                    |           |         |  |     |     |          |    |    |
| Docentes  | 35   | 35   |  |   |                    |           |         |  |     |     |          |    |    |

## Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES SOBRE LA EFICACIA DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA FORTALECER LA ÉTICA DOCENTE

**Objetivo:** Determinar la eficacia de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021.

Estimado docente su opinión sincera contribuirá a perfeccionar la eficacia de estrategias de gestión educativa, para lo cual se presenta el siguiente cuestionario que requiere marcar con una X.

Se utilizará en este sentido una escala Likert con los siguientes parámetros y valores: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Como se muestra tenemos 5 posibles alternativas de respuesta con sus valores numéricos correspondientes.

| TABLA DE VALORACIÓN |            |               |              |         |
|---------------------|------------|---------------|--------------|---------|
| 1                   | 2          | 3             | 4            | 5       |
| Nunca               | Casi Nunca | Algunas Veces | Casi siempre | Siempre |

| Pregunta | VALORACIÓN  |   |   |   |   |
|----------|---|---|---|---|---|
|          | 1   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1        | Las comisiones que se conforman en la institución están representadas por líderes muy eficientes que actúan bajo principios éticos. |   |   |   |   |
| 2        | El acompañamiento pedagógico brindado por los líderes educativos fortalece el comportamiento ético docente.                         |   |   |   |   |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>3</b>  | Los representantes de las comisiones y personal administrativo valoran y reconocen el comportamiento ético de los docentes.                     |  |  |  |  |  |
| <b>4</b>  | La autoestima de los docentes es un factor que influye en el desempeño docente.   |  |  |  |  |  |
| <b>5</b>  | Los docentes en su actuar, tienen en cuenta el código de ética institucional.   |  |  |  |  |  |
| <b>6</b>  | El comportamiento ético de los docentes fortalece las interrelaciones personales.   |  |  |  |  |  |
| <b>7</b>  | La información emitida en las reuniones de trabajo se mantiene bajo principios éticos.  |  |  |  |  |  |
| <b>8</b>  | La comunicación interna entre los docentes se desarrolla bajo principios éticos que permiten afianzar la gestión educativa.                     |  |  |  |  |  |
| <b>9</b>  | Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.                   |  |  |  |  |  |
| <b>10</b> | Los docentes actúan con autonomía sin necesidad de ser vigilados por sus superiores para cumplir con sus funciones pedagógicas.                 |  |  |  |  |  |
| <b>11</b> | Los docentes se comprometen de manera voluntaria con el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.                        |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | El compromiso asumido en la gestión educativa por todo el personal docente le motiva a tener un mejor desempeño laboral.                        |  |  |  |  |  |
| <b>13</b> | El éxito de cada una de las áreas pedagógicas es el resultado del compromiso de todos los docentes.   |  |  |  |  |  |
| <b>14</b> | Existe disponibilidad por parte de los docentes para participar en gestiones educativas dirigidas por los distintos organismos institucionales. |  |  |  |  |  |
| <b>15</b> | En el ambiente laboral se percibe el respeto y consideración mutua.   |  |  |  |  |  |
| <b>16</b> | En la planificación estratégica de los procesos de gestión se respeta y consideran las opiniones e ideas de todo el personal docente.           |  |  |  |  |  |
| <b>17</b> | La solución de conflictos entre docentes siempre se maneja mediante el diálogo respetuoso.  |  |  |  |  |  |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>18</b> | El ambiente laboral promueve la responsabilidad de cada docente respecto a los procesos de interrelación, desarrollando un alto compromiso ético. |  |  |  |  |  |
| <b>19</b> | Se han presentado algunas situaciones conflictivas en el contexto laboral, que afecte las interrelaciones entre docentes.                         |  |  |  |  |  |
| <b>20</b> | Mediante las interrelaciones entre docentes ha podido fortalecer el sentido de pertenencia en la institución.                                     |  |  |  |  |  |
| <b>21</b> | En las interrelaciones entre docentes se fomenta la participación democrática.  |  |  |  |  |  |
| <b>22</b> | Las capacitaciones brindadas a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.  |  |  |  |  |  |
| <b>23</b> | Los talleres o capacitaciones brindados a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.   |  |  |  |  |  |
| <b>24</b> | Las interrelaciones con la comunidad educativa constituyen una verdadera fortaleza en la institución.   |  |  |  |  |  |
| <b>25</b> | Las interrelaciones con la comunidad educativa por parte de los docentes son totalmente positivas.  |  |  |  |  |  |
| <b>26</b> | Los docentes con mayor experiencia pedagógica son solidarios al compartir sus conocimientos con todos los docentes.                               |  |  |  |  |  |
| <b>27</b> | El personal docente es consciente de los problemas en la gestión educativa, mostrando comprometida actitud de cambio.                             |  |  |  |  |  |
| <b>28</b> | La honestidad es un valor que caracteriza a todos los docentes.   |  |  |  |  |  |
| <b>29</b> | Las relaciones laborales en la institución se basan en la honestidad.   |  |  |  |  |  |
| <b>30</b> | La honestidad es un valor integrado como eje transversal en la planificación curricular.  |  |  |  |  |  |
| <b>31</b> | Los docentes en su autoevaluación son honestos y transparentes, sin alterar su comportamiento real.   |  |  |  |  |  |
| <b>32</b> | El personal docente asiste puntualmente a cumplir con sus labores diarias.  |  |  |  |  |  |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>33</b> | Las reuniones convocadas por la autoridad cuentan con la asistencia puntual por todo el personal docente.           |  |  |  |  |  |
| <b>34</b> | Las autoridades son puntuales para comunicar documentos oficiales que implican al personal docente.                 |  |  |  |  |  |
| <b>35</b> | La toma de decisiones en los procesos de gestión administrativa se basa en el principio de la justicia.             |  |  |  |  |  |
| <b>36</b> | El principio de justicia es aplicado en todos los procesos de control administrativo.                               |  |  |  |  |  |
| <b>37</b> | El trato recibido por parte de las autoridades y representantes de las comisiones siempre es justo y equitativo.    |  |  |  |  |  |
| <b>38</b> | Los docentes cumplen con responsabilidad la entrega de los documentos curriculares sesiones, evaluación, informes.  |  |  |  |  |  |
| <b>39</b> | Los docentes asumen con responsabilidad la implementación de mejoras en la planificación pedagógica.                |  |  |  |  |  |
| <b>40</b> | El éxito o fracaso de la gestión educativa en la institución es una responsabilidad asumida por todos los docentes. |  |  |  |  |  |

Observaciones: -----  
-----  
-----

Muchas gracias por su colaboración.

## Anexo 6. Validación de instrumentos

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas.

Región Costa – Ecuador 2021.

| VARIABLE   | DIMENSIÓN  | INDICADORES  | ITEMS | ESCALA DE RESPUESTA   |               |                  |                 |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |                                       |    |   |    |
|--|--|--------------|-------|---|---------------|------------------|-----------------|------------|---|----|--|----|-------------------------------|---------------------------------------|----|---|----|
|  |  |              |       | 1. Nunca  | 2. Casi nunca | 3. Algunas veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    |                               | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |
|  |  |              |       |   |               |                  |                 |            | SI  | NO | SI   | NO |                               | SI                                    | NO | SI  | NO |
| <p><b>ÉTICA DOCENTE</b></p> <p>Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos.</p> | <p><b>Comportamiento ético docente</b></p> <p>El comportamiento ético se refiere al modo de accionar de un docente en función a los valores éticos, influyendo en la actitud frente al desempeño de sus funciones, su autoestima como elemento fundamental en la institución, nivel compromiso ante la función de formar sociedades, estilos de comunicación y liderazgo. (Palacios, 2017)</p> | Liderazgo    | 1     | Las comisiones que se conforman en la institución están representadas por líderes muy eficientes que actúan bajo principios éticos. |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    |   |    |
|  |  |              | 2     | El acompañamiento pedagógico brindado por los líderes educativos fortalece el comportamiento ético docente.                         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    |   |    |
|  |  |              | 3     | Los representantes de las comisiones y personal administrativo valoran y reconocen el comportamiento ético de los docentes.         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |  | Autoestima   | 4     | La autoestima de los docentes es un factor que influye en el desempeño docente.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |  |              | 5     | Los docentes en su actuar, tienen en cuenta el código de ética institucional.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |  |              | 6     | El comportamiento ético de los docentes fortalece las interrelaciones personales.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |  | Comunicación | 7     | La información emitida en las reuniones de trabajo se mantiene bajo principios éticos.  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |  |              | 8     | La comunicación interna entre los docentes se desarrolla bajo principios  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |

|  |   |                                      |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|--|---|--------------------------------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
|  |   |                                      | éticos que permiten afianzar la gestión educativa.  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|  | <b>Actitud</b>  | 9                                    | Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.   |   |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|  |   | 10                                   | Los docentes actúan con autonomía sin necesidad de ser vigilados por sus superiores para cumplir con sus funciones pedagógicas. |   |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|  |   | <b>Compromiso</b>                    | 11  | Los docentes se comprometen de manera voluntaria con el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.                          |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 12  | El compromiso asumido en la gestión educativa por todo el personal docente le motiva a tener un mejor desempeño laboral.                          |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 13  | El éxito de cada una de las áreas pedagógicas es el resultado del compromiso de todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 14  | Existe disponibilidad por parte de los docentes para participar en gestiones educativas dirigidas por los distintos organismos institucionales.   |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  | <b>Interrelaciones personales</b><br><br>Se define a las relaciones interpersonales como vínculos que se consolidan dentro de un contexto social, por medio del desarrollo de habilidades | <b>Respeto y consideración mutua</b> | 15  | En el ambiente laboral se percibe el respeto y consideración mutua.   |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|  |   |                                      | 16  | En la planificación estratégica de los procesos de gestión se respeta y consideran las opiniones e ideas de todo el personal docente.             |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 17  | La solución de conflictos entre docentes siempre se maneja mediante el diálogo respetuoso.  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 18  | El ambiente laboral promueve la responsabilidad de cada docente respecto a los procesos de interrelación, desarrollando un alto compromiso ético. |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |

|   |  |             |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---|--|-------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| socioemocionales que hacen que fluya la interacción armónica. Estas relaciones producidas en el contexto educativo se producen entre todos los actores de la educación. (Palacios, 2017). | Interrelaciones entre docentes   | 19          | Se han presentado algunas situaciones conflictivas en el contexto laboral, que afecte las interrelaciones entre docentes. |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 20          | Mediante las interrelaciones entre docentes ha podido fortalecer el sentido de pertenencia en la institución.             |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 21          | En las interrelaciones entre docentes se fomenta la participación democrática.  |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 22          | Las capacitaciones brindadas a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                                      |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   | Interrelaciones con la comunidad educativa   | 23          | Los talleres o capacitaciones brindados a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                           |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  | 24          | Las interrelaciones con la comunidad educativa constituyen una verdadera fortaleza en la institución.                     |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  |             | 25  | Las interrelaciones con la comunidad educativa por parte de los docentes son totalmente positivas.                    |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   | Práctica de valores<br>Hace referencia al ejercicio o ejecución de acciones orientadas por normas, principios y reglas que valorizan y dan sentido a la cultura organizacional. Mediante la práctica de valores se corrigen acciones negativas y se garantiza el éxito de toda la organización. (Pisco Vargas, 2019) | Solidaridad | 26  | Los docentes con mayor experiencia pedagógica son solidarios al compartir sus conocimientos con todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  |             | 27  | El personal docente es consciente de los problemas en la gestión educativa, mostrando comprometida actitud de cambio. |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|   |  | Honestidad  | 28  | La honestidad es un valor que caracteriza a todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
| 29  |  |             | Las relaciones laborales en la institución se basan en la honestidad.   |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
| 30  |  |             | La honestidad es un valor integrado como eje transversal en la planificación curricular.                                  |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |

|  |  |                 |    |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|--|-----------------|----|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  |  |                 | 31 | Los docentes en su autoevaluación son honestos y transparentes, sin alterar su comportamiento real.                 |  |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|  |  | Puntualidad     | 32 | El personal docente asiste puntualmente a cumplir con sus labores diarias.  |  |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|  |  |                 | 33 | Las reuniones convocadas por la autoridad cuentan con la asistencia puntual por todo el personal docente.           |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  |                 | 34 | Las autoridades son puntuales para comunicar documentos oficiales que implican al personal docente.                 |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  | Justicia        | 35 | La toma de decisiones en los procesos de gestión administrativa se basa en el principio de la justicia.             |  |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|  |  |                 | 36 | El principio de justicia es aplicado en todos los procesos de control administrativo.                               |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  |                 | 37 | El trato recibido por parte de las autoridades y representantes de las comisiones siempre es justo y equitativo.    |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  | Responsabilidad | 38 | Los docentes cumplen con responsabilidad la entrega de los documentos curriculares sesiones, evaluación, informes.  |  |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|  |  |                 | 39 | Los docentes asumen con responsabilidad la implementación de mejoras en la planificación pedagógica.                |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  |                 | 40 | El éxito o fracaso de la gestión educativa en la institución es una responsabilidad asumida por todos los docentes. |  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |

FIRMA DEL EVALUADOR (1)

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Ética docente"

**OBJETIVO:** "Conocer el nivel de la ética docente"

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Balladares Atoche César

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DR. En educación

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** Cinco años

**VALORACIÓN:**

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| ✓         |       |         |            |                |



---

FIRMA DEL EVALUADOR (1)

### ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas.  
Región Costa – Ecuador 2021.

| VARIABLE   | DIMENSIÓN  | INDICADORES  | ITEMS | ESCALA DE RESPUESTA   |               |                  |                 |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |  |  |
|--|--|--------------|-------|---|---------------|------------------|-----------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|--|
|  |  |              |       | 1. Nunca  | 2. Casi nunca | 3. Algunas veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                               |  |  |
|  |  |              |       |   |               |                  |                 |            | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                               |  |  |
| <p style="text-align: center;"><b>ÉTICA DOCENTE</b></p> <p>Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos.</p> | <p><b>Comportamiento ético docente</b></p> <p>El comportamiento ético se refiere al modo de accionar de un docente en función a los valores éticos, influyendo en la actitud frente al desempeño de sus funciones, su autoestima como elemento fundamental en la institución, nivel compromiso ante la función de formar sociedades, estilos de comunicación y liderazgo. (Palacios, 2017)</p> | Liderazgo    | 1     | Las comisiones que se conforman en la institución están representadas por líderes muy eficientes que actúan bajo principios éticos. |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |
|  |  |              | 2     | El acompañamiento pedagógico brindado por los líderes educativos fortalece el comportamiento ético docente.                         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |
|  |  |              | 3     | Los representantes de las comisiones y personal administrativo valoran y reconocen el comportamiento ético de los docentes.         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |
|  |  | Autoestima   | 4     | La autoestima de los docentes es un factor que influye en el desempeño docente.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |
|  |  |              | 5     | Los docentes en su actuar, tienen en cuenta el código de ética institucional.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |
|  |  |              | 6     | El comportamiento ético de los docentes fortalece las interrelaciones personales.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |
|  |  | Comunicación | 7     | La información emitida en las reuniones de trabajo se mantiene bajo principios éticos.  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |
|  |  |              | 8     | La comunicación interna entre los docentes se desarrolla bajo principios  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |  |

|  |   |                                      |   |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--|---|--------------------------------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
|  |   |                                      | éticos que permiten afianzar la gestión educativa.  |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | <b>Actitud</b>  | 9                                    | Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.   |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   | 10                                   | Los docentes actúan con autonomía sin necesidad de ser vigilados por sus superiores para cumplir con sus funciones pedagógicas. |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   | <b>Compromiso</b>                    | 11  | Los docentes se comprometen de manera voluntaria con el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.                          |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 12  | El compromiso asumido en la gestión educativa por todo el personal docente le motiva a tener un mejor desempeño laboral.                          |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 13  | El éxito de cada una de las áreas pedagógicas es el resultado del compromiso de todos los docentes.   |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 14  | Existe disponibilidad por parte de los docentes para participar en gestiones educativas dirigidas por los distintos organismos institucionales.   |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  | <b>Interrelaciones personales</b><br><br>Se define a las relaciones interpersonales como vínculos que se consolidan dentro de un contexto social, por medio del desarrollo de habilidades | <b>Respeto y consideración mutua</b> | 15  | En el ambiente laboral se percibe el respeto y consideración mutua.   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 16  | En la planificación estratégica de los procesos de gestión se respeta y consideran las opiniones e ideas de todo el personal docente.             |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 17  | La solución de conflictos entre docentes siempre se maneja mediante el diálogo respetuoso.  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 18  | El ambiente laboral promueve la responsabilidad de cada docente respecto a los procesos de interrelación, desarrollando un alto compromiso ético. |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |

|   |  |             |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---|--|-------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| socioemocionales que hacen que fluya la interacción armónica. Estas relaciones producidas en el contexto educativo se producen entre todos los actores de la educación. (Palacios, 2017). | interrelaciones entre docentes   | 19          | Se han presentado algunas situaciones conflictivas en el contexto laboral, que afecte las interrelaciones entre docentes. |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 20          | Mediante las interrelaciones entre docentes ha podido fortalecer el sentido de pertenencia en la institución.             |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 21          | En las interrelaciones entre docentes se fomenta la participación democrática.  |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 22          | Las capacitaciones brindadas a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                                      |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   | interrelaciones con la comunidad educativa   | 23          | Los talleres o capacitaciones brindados a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                           |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  | 24          | Las interrelaciones con la comunidad educativa constituyen una verdadera fortaleza en la institución.                     |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  |             | 25  | Las interrelaciones con la comunidad educativa por parte de los docentes son totalmente positivas.                    |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   | Práctica de valores<br>Hace referencia al ejercicio o ejecución de acciones orientadas por normas, principios y reglas que valorizan y dan sentido a la cultura organizacional. Mediante la práctica de valores se corrigen acciones negativas y se garantiza el éxito de toda la organización. (Pisco Vargas, 2019) | solidaridad | 26  | Los docentes con mayor experiencia pedagógica son solidarios al compartir sus conocimientos con todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  |             | 27  | El personal docente es consciente de los problemas en la gestión educativa, mostrando comprometida actitud de cambio. |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|   |  | Honestidad  | 28  | La honestidad es un valor que caracteriza a todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
| 29  |  |             | Las relaciones laborales en la institución se basan en la honestidad.   |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
| 30  |  |             | La honestidad es un valor integrado como eje transversal en la planificación curricular.                                  |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |

|  |                 |    |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|--|-----------------|----|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|  |                 | 31 | Los docentes en su autoevaluación son honestos y transparentes, sin alterar su comportamiento real.                 |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  | Puntualidad     | 32 | El personal docente asiste puntualmente a cumplir con sus labores diarias.  |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  |                 | 33 | Las reuniones convocadas por la autoridad cuentan con la asistencia puntual por todo el personal docente.           |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  |                 | 34 | Las autoridades son puntuales para comunicar documentos oficiales que implican al personal docente.                 |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |
|  | Justicia        | 35 | La toma de decisiones en los procesos de gestión administrativa se basa en el principio de la justicia.             |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  |                 | 36 | El principio de justicia es aplicado en todos los procesos de control administrativo.                               |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  |                 | 37 | El trato recibido por parte de las autoridades y representantes de las comisiones siempre es justo y equitativo.    |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  | Responsabilidad | 38 | Los docentes cumplen con responsabilidad la entrega de los documentos curriculares sesiones, evaluación, informes.  |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  |                 | 39 | Los docentes asumen con responsabilidad la implementación de mejoras en la planificación pedagógica.                |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |
|  |                 | 40 | El éxito o fracaso de la gestión educativa en la institución es una responsabilidad asumida por todos los docentes. |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |



FIRMA DEL EVALUADOR (2)

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Ética docente"

**OBJETIVO:** "Conocer el nivel de la ética docente"

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador.

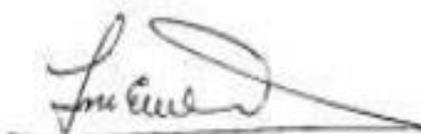
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** León More, Esperanza Ida

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora.

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** Doce años

**VALORACIÓN:**

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
|           | ✓     |         |            |                |



**FIRMA DEL EVALUADOR (2)**

**ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas.

Región Costa – Ecuador 2021.

| VARIABLE   | DIMENSIÓN   | INDICADORES  | ITEMS | ESCALA DE RESPUESTA   |               |                  |                 |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |                                       |    |   |    |
|--|---|--------------|-------|---|---------------|------------------|-----------------|------------|---|----|--|----|-------------------------------|---------------------------------------|----|---|----|
|  |   |              |       | 1. Nunca  | 2. Casi nunca | 3. Algunas veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    |                               | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |
|  |   |              |       |   |               |                  |                 |            | SI  | NO | SI   | NO |                               | SI                                    | NO | SI  | NO |
| <p align="center">ÉTICA DOCENTE</p> <p>Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos.</p> | <p align="center"><b>Comportamiento ético docente</b></p> <p>El comportamiento ético se refiere al modo de accionar de un docente en función a los valores éticos, influyendo en la actitud frente al desempeño de sus funciones, su autoestima como elemento fundamental en la institución, nivel compromiso ante la función de formar sociedades, estilos de comunicación y liderazgo. (Palacios, 2017)</p> | Liderazgo    | 1     | Las comisiones que se conforman en la institución están representadas por líderes muy eficientes que actúan bajo principios éticos. |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    |   |    |
|  |   |              | 2     | El acompañamiento pedagógico brindado por los líderes educativos fortalece el comportamiento ético docente.                         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    |   |    |
|  |   |              | 3     | Los representantes de las comisiones y personal administrativo valoran y reconocen el comportamiento ético de los docentes.         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |   | Autoestima   | 4     | La autoestima de los docentes es un factor que influye en el desempeño docente.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |   |              | 5     | Los docentes en su actuar, tienen en cuenta el código de ética institucional.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |   |              | 6     | El comportamiento ético de los docentes fortalece las interrelaciones personales.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |   | Comunicación | 7     | La información emitida en las reuniones de trabajo se mantiene bajo principios éticos.  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |
|  |   |              | 8     | La comunicación interna entre los docentes se desarrolla bajo principios  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X   |    |

|  |   |                                      |   |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--|---|--------------------------------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
|  |   |                                      | éticos que permiten afianzar la gestión educativa.  |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | <b>Actitud</b>  | 9                                    | Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.   |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   | 10                                   | Los docentes actúan con autonomía sin necesidad de ser vigilados por sus superiores para cumplir con sus funciones pedagógicas. |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   | <b>Compromiso</b>                    | 11  | Los docentes se comprometen de manera voluntaria con el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.                          |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 12  | El compromiso asumido en la gestión educativa por todo el personal docente le motiva a tener un mejor desempeño laboral.                          |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 13  | El éxito de cada una de las áreas pedagógicas es el resultado del compromiso de todos los docentes.   |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 14  | Existe disponibilidad por parte de los docentes para participar en gestiones educativas dirigidas por los distintos organismos institucionales.   |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  | <b>Interrelaciones personales</b><br><br>Se define a las relaciones interpersonales como vínculos que se consolidan dentro de un contexto social, por medio del desarrollo de habilidades | <b>Respeto y consideración mutua</b> | 15  | En el ambiente laboral se percibe el respeto y consideración mutua.   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 16  | En la planificación estratégica de los procesos de gestión se respeta y consideran las opiniones e ideas de todo el personal docente.             |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 17  | La solución de conflictos entre docentes siempre se maneja mediante el diálogo respetuoso.  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 18  | El ambiente laboral promueve la responsabilidad de cada docente respecto a los procesos de interrelación, desarrollando un alto compromiso ético. |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |

|   |  |             |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---|--|-------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| socioemocionales que hacen que fluya la interacción armónica. Estas relaciones producidas en el contexto educativo se producen entre todos los actores de la educación. (Palacios, 2017). | Interrelaciones entre docentes   | 19          | Se han presentado algunas situaciones conflictivas en el contexto laboral, que afecte las interrelaciones entre docentes. |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 20          | Mediante las interrelaciones entre docentes ha podido fortalecer el sentido de pertenencia en la institución.             |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 21          | En las interrelaciones entre docentes se fomenta la participación democrática.  |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   |  | 22          | Las capacitaciones brindadas a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                                      |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|   | Interrelaciones con la comunidad educativa   | 23          | Los talleres o capacitaciones brindados a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                           |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  | 24          | Las interrelaciones con la comunidad educativa constituyen una verdadera fortaleza en la institución.                     |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  |             | 25  | Las interrelaciones con la comunidad educativa por parte de los docentes son totalmente positivas.                    |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   | Práctica de valores<br>Hace referencia al ejercicio o ejecución de acciones orientadas por normas, principios y reglas que valorizan y dan sentido a la cultura organizacional. Mediante la práctica de valores se corrigen acciones negativas y se garantiza el éxito de toda la organización. (Pisco Vargas, 2019) | Solidaridad | 26  | Los docentes con mayor experiencia pedagógica son solidarios al compartir sus conocimientos con todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
|   |  |             | 27  | El personal docente es consciente de los problemas en la gestión educativa, mostrando comprometida actitud de cambio. |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|   |  | Honestidad  | 28  | La honestidad es un valor que caracteriza a todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
| 29  |  |             | Las relaciones laborales en la institución se basan en la honestidad.   |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |
| 30  |  |             | La honestidad es un valor integrado como eje transversal en la planificación curricular.                                  |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |

|  |                 |    |   |  |  |  |  |  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|-----------------|----|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |                 | 31 | Los docentes en su autoevaluación son honestos y transparentes, sin alterar su comportamiento real.                 |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  | Puntualidad     | 32 | El personal docente asiste puntualmente a cumplir con sus labores diarias.  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |                 | 33 | Las reuniones convocadas por la autoridad cuentan con la asistencia puntual por todo el personal docente.           |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |                 | 34 | Las autoridades son puntuales para comunicar documentos oficiales que implican al personal docente.                 |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |                 | 35 | La toma de decisiones en los procesos de gestión administrativa se basa en el principio de la justicia.             |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  | Justicia        | 36 | El principio de justicia es aplicado en todos los procesos de control administrativo.                               |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |                 | 37 | El trato recibido por parte de las autoridades y representantes de las comisiones siempre es justo y equitativo.    |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |                 | 38 | Los docentes cumplen con responsabilidad la entrega de los documentos curriculares sesiones, evaluación, informes.  |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  | Responsabilidad | 39 | Los docentes asumen con responsabilidad la implementación de mejoras en la planificación pedagógica.                |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |                 | 40 | El éxito o fracaso de la gestión educativa en la institución es una responsabilidad asumida por todos los docentes. |  |  |  |  |  |  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llaucé

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Ética docente"

**OBJETIVO:** "Conocer el nivel de la ética docente"

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

Maestría en Gestión Pública

Maestría en Psicología

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** 05 años

**VALORACIÓN:**

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| x         |       |         |            |                |



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas.

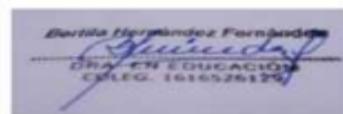
Región Costa – Ecuador 2021.

| VARIABLE   | DIMENSIÓN  | INDICADORES  | ITEMS | ESCALA DE RESPUESTA   |               |                  |                 |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    |                                       |    |   |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |  |
|--|--|--------------|-------|---|---------------|------------------|-----------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|
|  |  |              |       | 1. Nunca  | 2. Casi nunca | 3. Algunas veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                               |  |
|  |  |              |       |   |               |                  |                 |            | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                               |  |
| <p><b>ÉTICA DOCENTE</b></p> <p>Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos.</p> | <p><b>Comportamiento ético docente</b></p> <p>El comportamiento ético se refiere al modo de accionar de un docente en función a los valores éticos, influyendo en la actitud frente al desempeño de sus funciones, su autoestima como elemento fundamental en la institución, nivel compromiso ante la función de formar sociedades, estilos de comunicación y liderazgo. (Palacios, 2017)</p> | Liderazgo    | 1     | Las comisiones que se conforman en la institución están representadas por líderes muy eficientes que actúan bajo principios éticos. |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                               |  |
|  |  |              | 2     | El acompañamiento pedagógico brindado por los líderes educativos fortalece el comportamiento ético docente.                         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   |    |                               |  |
|  |  |              | 3     | Los representantes de las comisiones y personal administrativo valoran y reconocen el comportamiento ético de los docentes.         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |
|  |  | Autoestima   | 4     | La autoestima de los docentes es un factor que influye en el desempeño docente.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |
|  |  |              | 5     | Los docentes en su actuar, tienen en cuenta el código de ética institucional.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |
|  |  |              | 6     | El comportamiento ético de los docentes fortalece las interrelaciones personales.   |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |
|  |  | Comunicación | 7     | La información emitida en las reuniones de trabajo se mantiene bajo principios éticos.  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |
|  |  |              | 8     | La comunicación interna entre los docentes se desarrolla bajo principios  |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                                       | X  |   | X  |                               |  |

|  |   |                                      |   |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|--|---|--------------------------------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
|  |   |                                      | éticos que permiten afianzar la gestión educativa.  |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|  | <b>Actitud</b>  | 9                                    | Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.                     |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|  |   | 10                                   | Los docentes actúan con autonomía sin necesidad de ser vigilados por sus superiores para cumplir con sus funciones pedagógicas.                   |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|  |   | <b>Compromiso</b>                    | 11  | Los docentes se comprometen de manera voluntaria con el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.              |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 12  | El compromiso asumido en la gestión educativa por todo el personal docente le motiva a tener un mejor desempeño laboral.              |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 13  | El éxito de cada una de las áreas pedagógicas es el resultado del compromiso de todos los docentes.                                   |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   | 14                                   | Existe disponibilidad por parte de los docentes para participar en gestiones educativas dirigidas por los distintos organismos institucionales.   |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|  | <b>Interrelaciones personales</b><br><br>Se define a las relaciones interpersonales como vínculos que se consolidan dentro de un contexto social, por medio del desarrollo de habilidades | <b>Respeto y consideración mutua</b> | 15  | En el ambiente laboral se percibe el respeto y consideración mutua.   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |
|  |   |                                      | 16  | En la planificación estratégica de los procesos de gestión se respeta y consideran las opiniones e ideas de todo el personal docente. |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   |                                      | 17  | La solución de conflictos entre docentes siempre se maneja mediante el diálogo respetuoso.  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |
|  |   | 18                                   | El ambiente laboral promueve la responsabilidad de cada docente respecto a los procesos de interrelación, desarrollando un alto compromiso ético. |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |

|  |  |    |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--|--|----|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| socioemocionales que hacen que fluya la interacción armónica. Estas relaciones producidas en el contexto educativo se producen entre todos los actores de la educación. (Palacios, 2017).  | Interrelaciones entre docentes             | 19 | Se han presentado algunas situaciones conflictivas en el contexto laboral, que afecte las interrelaciones entre docentes. |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |  |  |  |  |
|  |  | 20 | Mediante las interrelaciones entre docentes ha podido fortalecer el sentido de pertenencia en la institución.             |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  |  | 21 | En las interrelaciones entre docentes se fomenta la participación democrática.  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  | Interrelaciones con la comunidad educativa | 22 | Las capacitaciones brindadas a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                                      |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  |  | 23 | Los talleres o capacitaciones brindados a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                           |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  |  | 24 | Las interrelaciones con la comunidad educativa constituyen una verdadera fortaleza en la institución.                     |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  |  | 25 | Las interrelaciones con la comunidad educativa por parte de los docentes son totalmente positivas.                        |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |  |  |
| Práctica de valores<br>Hace referencia al ejercicio o ejecución de acciones orientadas por normas, principios y reglas que valorizan y dan sentido a la cultura organizacional. Mediante la práctica de valores se corrigen acciones negativas y se garantiza el éxito de toda la organización. (Pisco Vargas, 2019) | Solidaridad                                | 26 | Los docentes con mayor experiencia pedagógica son solidarios al compartir sus conocimientos con todos los docentes.       |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  |  | 27 | El personal docente es consciente de los problemas en la gestión educativa, mostrando comprometida actitud de cambio.     |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  | Honestidad                                 | 28 | La honestidad es un valor que caracteriza a todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  |  | 29 | Las relaciones laborales en la institución se basan en la honestidad.   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |
|  |  | 30 | La honestidad es un valor integrado como eje transversal en la planificación curricular.                                  |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |  |  |

|  |  |                        |    |   |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|--|------------------------|----|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  |  |                        | 31 | Los docentes en su autoevaluación son honestos y transparentes, sin alterar su comportamiento real.                 |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |  | <b>Puntualidad</b>     | 32 | El personal docente asiste puntualmente a cumplir con sus labores diarias.  |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |  |                        | 33 | Las reuniones convocadas por la autoridad cuentan con la asistencia puntual por todo el personal docente.           |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |  |                        | 34 | Las autoridades son puntuales para comunicar documentos oficiales que implican al personal docente.                 |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |  |                        | 35 | La toma de decisiones en los procesos de gestión administrativa se basa en el principio de la justicia.             |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |  | <b>Justicia</b>        | 36 | El principio de justicia es aplicado en todos los procesos de control administrativo.                               |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |  |                        | 37 | El trato recibido por parte de las autoridades y representantes de las comisiones siempre es justo y equitativo.    |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |  |                        | 38 | Los docentes cumplen con responsabilidad la entrega de los documentos curriculares sesiones, evaluación, informes.  |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |
|  |  | <b>Responsabilidad</b> | 39 | Los docentes asumen con responsabilidad la implementación de mejoras en la planificación pedagógica.                |  |  |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |
|  |  |                        | 40 | El éxito o fracaso de la gestión educativa en la institución es una responsabilidad asumida por todos los docentes. |  |  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |



## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Ética docente"

**OBJETIVO:** "Conocer el nivel de la ética docente"

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**  
Hernández Fernández Bertila

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**  
Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** 13 años

**VALORACIÓN:**

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| x         |       |         |            |                |

Bertila Hernández Fernández  
DRA. EN EDUCACIÓN  
COLEG. 1616526125

**FIRMA DEL EVALUADOR (4)**

### ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas.

Región Costa – Ecuador 2021.

| ARIABLE   | DIMENSIÓN  | INDICADORES  | ITEMS | ESCALA DE RESPUESTA   |               |                  |                 |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |  |    | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |                                       |    |    |    |  |  |
|---|--|--------------|-------|---|---------------|------------------|-----------------|------------|---|----|--|----|-------------------------------|---------------------------------------|----|----|----|--|--|
|   |  |              |       | 1. Nunca  | 2. Casi nunca | 3. Algunas veces | 4. Casi siempre | 5. Siempre | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    |                               | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    |    |    |  |  |
|   |  |              |       |   |               |                  |                 |            | SI  | NO | SI   | NO |                               | SI                                    | NO | SI | NO |  |  |
| <p style="text-align: center;">ÉTICA DOCENTE</p> <p>Para Carrillo-Velarde (2020) la ética es el diario accionar del ser humano que está íntimamente relacionado con el comportamiento integral de la persona. En el campo educativo, la ética docente refiere al comportamiento expresado en la práctica de los valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos.</p> | <p><b>Comportamiento ético docente</b></p> <p>El comportamiento ético se refiere al modo de accionar de un docente en función a los valores éticos, influyendo en la actitud frente al desempeño de sus funciones, su autoestima como elemento fundamental en la institución, nivel compromiso ante la función de formar sociedades, estilos de comunicación y liderazgo. (Palacios, 2017)</p> | Liderazgo    | 1     | Las comisiones que se conforman en la institución están representadas por líderes muy eficientes que actúan bajo principios éticos. |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    |    |    |  |  |
|   |  |              | 2     | El acompañamiento pedagógico brindado por los líderes educativos fortalece el comportamiento ético docente.                         |               |                  |                 |            |   | X  |  | X  |                               | X                                     |    | X  |    |  |  |
|   |  |              | 3     | Los representantes de las comisiones y personal administrativo valoran y reconocen el comportamiento ético de los docentes.         |               |                  |                 |            |   |    | X  |    | X                             |                                       | X  |    | X  |  |  |
|   |  | Autoestima   | 4     | La autoestima de los docentes es un factor que influye en el desempeño docente.   |               |                  |                 |            |   |    | X  |    | X                             |                                       | X  |    | X  |  |  |
|   |  |              | 5     | Los docentes en su actuar, tienen en cuenta el código de ética institucional.   |               |                  |                 |            |   |    | X  |    | X                             |                                       | X  |    | X  |  |  |
|   |  |              | 6     | El comportamiento ético de los docentes fortalece las interrelaciones personales.   |               |                  |                 |            |   |    | X  |    | X                             |                                       | X  |    | X  |  |  |
|   |  | Comunicación | 7     | La información emitida en las reuniones de trabajo se mantiene bajo principios éticos.  |               |                  |                 |            |   |    | X  |    | X                             |                                       | X  |    | X  |  |  |
|   |  |              | 8     | La comunicación interna entre los docentes se desarrolla bajo principios  |               |                  |                 |            |   |    | X  |    | X                             |                                       | X  |    | X  |  |  |

|  |   |                                      |   |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|--|---|--------------------------------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
|  |   |                                      | éticos que permiten afianzar la gestión educativa.  |   |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |
|  | <b>Actitud</b>  | 9                                    | Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.                     |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   | 10                                   | Los docentes actúan con autonomía sin necesidad de ser vigilados por sus superiores para cumplir con sus funciones pedagógicas.                   |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   | <b>Compromiso</b>                    | 11  | Los docentes se comprometen de manera voluntaria con el cumplimiento de las metas propuestas en el Plan Operativo Anual.                        |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 12  | El compromiso asumido en la gestión educativa por todo el personal docente le motiva a tener un mejor desempeño laboral.                        |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 13  | El éxito de cada una de las áreas pedagógicas es el resultado del compromiso de todos los docentes.   |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 14  | Existe disponibilidad por parte de los docentes para participar en gestiones educativas dirigidas por los distintos organismos institucionales. |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  | <b>Interrelaciones personales</b><br><br>Se define a las relaciones interpersonales como vínculos que se consolidan dentro de un contexto social, por medio del desarrollo de habilidades | <b>Respeto y consideración mutua</b> | 15  | En el ambiente laboral se percibe el respeto y consideración mutua.   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 16  | En la planificación estratégica de los procesos de gestión se respeta y consideran las opiniones e ideas de todo el personal docente.           |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   |                                      | 17  | La solución de conflictos entre docentes siempre se maneja mediante el diálogo respetuoso.  |  |  |  |  |   | X |   | X |   | X |   | X |  |  |  |  |
|  |   | 18                                   | El ambiente laboral promueve la responsabilidad de cada docente respecto a los procesos de interrelación, desarrollando un alto compromiso ético. |   |  |  |  |  | X |   | X |   | X |   | X |   |  |  |  |  |

|   |  |             |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|--|-------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| socioemocionales que hacen que fluya la interacción armónica. Estas relaciones producidas en el contexto educativo se producen entre todos los actores de la educación. (Palacios, 2017). | Interrelaciones entre docentes   | 19          | Se han presentado algunas situaciones conflictivas en el contexto laboral, que afecte las interrelaciones entre docentes. |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |   |   |
|   |  | 20          | Mediante las interrelaciones entre docentes ha podido fortalecer el sentido de pertenencia en la institución.             |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |   |   |
|   |  | 21          | En las interrelaciones entre docentes se fomenta la participación democrática.  |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |   |   |
|   |  | 22          | Las capacitaciones brindadas a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                                      |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |   |   |
|   | Interrelaciones con la comunidad educativa   | 23          | Los talleres o capacitaciones brindados a la comunidad educativa fortalecen los valores éticos.                           |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   |   |   |   |
|   |  | 24          | Las interrelaciones con la comunidad educativa constituyen una verdadera fortaleza en la institución.                     |   |  |  |  |  |  |   |   | x |   | x |   | x |   |   |   |
|   |  |             | 25  | Las interrelaciones con la comunidad educativa por parte de los docentes son totalmente positivas.                    |  |  |  |  |  |   |   |   | x |   | x |   |   |   |   |
|   | Práctica de valores<br>Hace referencia al ejercicio o ejecución de acciones orientadas por normas, principios y reglas que valorizan y dan sentido a la cultura organizacional. Mediante la práctica de valores se corrigen acciones negativas y se garantiza el éxito de toda la organización. (Pisco Vargas, 2019) | Solidaridad | 26  | Los docentes con mayor experiencia pedagógica son solidarios al compartir sus conocimientos con todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   |   |   | x |   | x |   | x |   |   |
|   |  |             | 27  | El personal docente es consciente de los problemas en la gestión educativa, mostrando comprometida actitud de cambio. |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   | x |   | x |   | x |
|   |  | Honestidad  | 28  | La honestidad es un valor que caracteriza a todos los docentes.   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   | x |   | x |   | x |
| 29  |  |             | Las relaciones laborales en la institución se basan en la honestidad.   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   | x |   | x |   | x |
| 30  |  |             | La honestidad es un valor integrado como eje transversal en la planificación curricular.                                  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   | x |   | x |   |

|  |  |                        |                 |   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |
|--|--|------------------------|-----------------|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
|  |  |                        | 31              | Los docentes en su autoevaluación son honestos y transparentes, sin alterar su comportamiento real.                 |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|  |  | <b>Puntualidad</b>     | 32              | El personal docente asiste puntualmente a cumplir con sus labores diarias.  |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|  |  |                        | 33              | Las reuniones convocadas por la autoridad cuentan con la asistencia puntual por todo el personal docente.           |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  |                        | 34              | Las autoridades son puntuales para comunicar documentos oficiales que implican al personal docente.                 |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  |                        | <b>Justicia</b> | 35  | La toma de decisiones en los procesos de gestión administrativa se basa en el principio de la justicia. |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  | 36                     |                 | El principio de justicia es aplicado en todos los procesos de control administrativo.                               |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  | 37                     |                 | El trato recibido por parte de las autoridades y representantes de las comisiones siempre es justo y equitativo.    |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  | <b>Responsabilidad</b> | 38              | Los docentes cumplen con responsabilidad la entrega de los documentos curriculares sesiones, evaluación, informes.  |   |  |  |  |  |  | x |   | x |   | x |   | x |   |  |  |
|  |  |                        | 39              | Los docentes asumen con responsabilidad la implementación de mejoras en la planificación pedagógica.                |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |
|  |  |                        | 40              | El éxito o fracaso de la gestión educativa en la institución es una responsabilidad asumida por todos los docentes. |   |  |  |  |  |  |   | x |   | x |   | x |   | x |  |  |



## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Ética docente"

**OBJETIVO:** "Conocer el nivel de la ética docente"

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** JAVIER ALVA LUZ ANDREA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DRA. EN EDUCACION

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** DIEZ AÑOS

**VALORACIÓN:**

| Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente | Muy deficiente |
|-----------|-------|---------|------------|----------------|
| ✓         |       |         |            |                |



---

**FIRMA DEL EVALUADOR (5)**

## Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

|   |  |                       |
|---|--|-----------------------|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | <b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b> | ÁREA DE INVESTIGACIÓN |
|---|--|-----------------------|

### I. DATOS INFORMATIVOS

|      |  |  |   |
|------|--|--|---|
| 1.1. | <b>ESTUDIANTE</b>                            | Fani Esperanza, Ramón Cabrera  |   |
| 1.2. | <b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>            | Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa – Ecuador, 2021 |   |
| 1.3. | <b>ESCUELA DE POST GRADO</b>                 | Doctorado En Educación   |   |
| 1.4. | <b>TIPO DE INSTRUMENTO</b>                   | Cuestionario: Ética docente  |   |
| 1.5. | <b>COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b> | <i>KR-20 kuder Richardson</i>  |   |
|      |  | <i>Alfa de Cronbach</i>  | X |
| 1.6. | <b>FECHA DE APLICACIÓN</b>                   | 02/09/2021   |   |
| 1.7. | <b>MUESTRA APLICADA</b>                      | 14   |   |

### II. CONFIABILIDAD

|  |              |
|--|--------------|
| <b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO</b> | <b>0.959</b> |
|--|--------------|

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

|   |
|---|
| <p>Ítems evaluados: 40</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.959, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar la ética docente.</p> |
|---|



-----  
Estudiante: Hna. Fani Esperanza Ramón  
Cabrera  
DNI: 1900247352



-----  
Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna  
Lic. ESTADÍSTICA  
COESPE 506

### Estadísticas de fiabilidad

|                  |                 |
|------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| ,959             | 40              |

### Estadísticas de total de elemento

|     | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1  | 174,79   | 314,027   | ,888                                     | ,957  |
| P2  | 175,14   | 320,747   | ,685                                     | ,958  |
| P3  | 175,36   | 317,786   | ,528                                     | ,959  |
| P4  | 174,50   | 334,885   | ,255                                     | ,960  |
| P5  | 175,14   | 311,516   | ,828                                     | ,957  |
| P6  | 174,57   | 328,264   | ,467                                     | ,959  |
| P7  | 174,93   | 313,456   | ,803                                     | ,957  |
| P8  | 175,00   | 312,154   | ,858                                     | ,957  |
| P9  | 174,71   | 317,451   | ,911                                     | ,957  |
| P10 | 175,00   | 322,923   | ,438                                     | ,960  |
| P11 | 174,93   | 326,995   | ,396                                     | ,959  |
| P2  | 174,79   | 321,104   | ,617                                     | ,958  |
| P13 | 175,07   | 316,225   | ,599                                     | ,959  |
| P14 | 175,14   | 323,670   | ,488                                     | ,959  |
| P15 | 174,93   | 324,687   | ,571                                     | ,959  |
| P16 | 175,14   | 327,055   | ,369                                     | ,960  |
| P17 | 174,43   | 333,033   | ,543                                     | ,959  |
| P18 | 174,86   | 318,440   | ,715                                     | ,958  |
| P19 | 174,93   | 319,918   | ,662                                     | ,958  |
| P20 | 175,21   | 311,412   | ,528                                     | ,960  |
| P21 | 174,71   | 334,681   | ,191                                     | ,960  |
| P22 | 174,86   | 316,440   | ,791                                     | ,957  |
| P23 | 174,86   | 316,440   | ,791                                     | ,957  |
| P24 | 174,64   | 322,863   | ,690                                     | ,958  |
| P25 | 175,07   | 316,995   | ,705                                     | ,958  |
| P26 | 175,21   | 316,027   | ,636                                     | ,958  |
| P27 | 174,93   | 316,687   | ,786                                     | ,957  |
| P28 | 174,93   | 319,610   | ,674                                     | ,958  |
| P29 | 174,71   | 319,297   | ,826                                     | ,957  |
| P30 | 174,50   | 331,654   | ,500                                     | ,959  |
| P31 | 174,86   | 324,440   | ,430                                     | ,959  |
| P32 | 174,64   | 330,401   | ,343                                     | ,960  |

|     |        |         |      |      |
|-----|--------|---------|------|------|
| P33 | 175,07 | 317,610 | ,783 | ,957 |
| P34 | 174,71 | 332,066 | ,336 | ,960 |
| P35 | 174,64 | 335,016 | ,184 | ,960 |
| P36 | 174,79 | 321,258 | ,722 | ,958 |
| P37 | 174,71 | 326,527 | ,647 | ,958 |
| P38 | 174,86 | 318,901 | ,821 | ,957 |
| P39 | 174,71 | 327,912 | ,569 | ,959 |
| P40 | 174,93 | 320,533 | ,754 | ,958 |

## **Anexo 8. Ficha técnica del instrumento ética docente**

### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa Particular 1 – La Libertad y Unidad Educativa Particular 2 - Guayaquil
4. **Forma de aplicación:** Dirigida
5. **Autora:** Hna. Ramón Cabrera Fani Esperanza
6. **Año:** 2021
7. **Medición:** Nivel de ética docente
8. **Adaptación:** Palacio Terán, Galo
9. **Fecha de Aplicación:** 2021
10. **Administración:** Docentes
11. **Tiempo de aplicación:** entre 15 y 20 minutos

### **II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Este instrumento tiene como objetivo, medir el nivel de ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador, 2021.

### **III.- DIMENSIONES E INDICADORES:**

- ✓ Comportamiento ético docente
  - Liderazgo
  - Autoestima
  - Comunicación
  - Actitud
  - Compromiso
  
- ✓ Interrelaciones personales
  - Respeto y consideración mutua
  - Interacciones entre docentes
  - Interrelaciones con la comunidad educativa

- ✓ Práctica de valores
  - Solidaridad
  - Honestidad
  - Puntualidad
  - Justicia
  - Responsabilidad

#### **IV.-INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario para indagar sobre el nivel de ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador, 2021, consta de 40 ítems, de los cuales 14 corresponde a la dimensión **comportamiento ético docente**, 11 pertenecen a la dimensión **Interrelaciones personales** y 15 para la dimensión **Práctica de valores**.
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.

1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo

2: Casi nunca = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo

3: Algunas veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.

4: Casi siempre = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad

5: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel de ética docente de acuerdo a los docentes, se califica como:

- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Muy bueno

## Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 4 niveles descritos.

$$\frac{VM - Vm}{4} = 200 - 40 = 160 / 4$$

Rangos de 40

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

## **VI.-CALIFICACIÓN:**

Escala de la calificación general de la gestión educativa y de sus dimensiones

Nivel de ética docente

|            |     |     |
|------------|-----|-----|
| Muy bueno  | 160 | 200 |
| Bueno      | 120 | 159 |
| Regular    | 80  | 119 |
| Deficiente | 40  | 79  |

Nivel alcanzado en ética docente:

| Variable: Dimensiones        | N° ítems | Deficiente | Regular  | Bueno     | Muy bueno |
|------------------------------|----------|------------|----------|-----------|-----------|
| COMPORTAMIENTO ÉTICO DOCENTE | 14       | 14 - 27    | 28 - 41  | 42 - 55   | 56 - 70   |
| INTERRELACIONES PERSONALES   | 11       | 11 - 21    | 22 - 32  | 33 - 43   | 44 - 55   |
| PRÁCTICA DE VALORES          | 15       | 15 - 29    | 30 - 44  | 45 - 59   | 60 - 75   |
| <b>ÉTICA DOCENTE</b>         | 40       | 40 - 79    | 80 - 119 | 120 - 159 | 160 - 200 |

## Anexo 9. Autorización para aplicar la prueba piloto

Quito, 30 de agosto de 2021

Hna.  
Mayra Rodríguez Rodríguez  
Rectora de la Unidad Educativa Particular "San José"  
Milagro. -

Un fraternal saludo de Paz y Bien augurándole las mejores bendiciones del Señor, y por su intermedio a toda la fraternidad y miembros que conforman la Unidad Educativa, que el Señor dador de todo bien, les conceda todas las gracias que más necesitan para seguir desempeñando aquella hermosa misión de educadores.

El motivo de la presente es para solicitarle se digne autorizar a quince docentes de su prestigiosa institución educativa, que usted muy acertadamente dirige para la aplicación de una encuesta cuyo instrumento es el presente cuestionario convertido en prueba piloto, el mismo que será aplicado de forma virtual y permitirá la recopilación de datos precisos para el desarrollo del presente tema de investigación: Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador 2021. Cuyos resultados favorecerán conclusiones y recomendaciones oportunas.

Por la favorable acogida que se digne dar al presente anticipo nuestros sinceros agradecimientos.

Fraternalmente en Cristo,



Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

|   |   |
|---|---|
| <b>RECTORADO</b>  | <b>APROBADO</b>   |
|  | <b>Nombre:</b> Hna. Mayra Rodríguez   |
|   |  |
|   | <b>Fecha:</b> 31/08/2021  |

## Anexo 10. Consentimiento informado

*“Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa — Ecuador, 2021”.*

En la Unidad Educativa Particular Santa María de los Ángeles - Guayaquil, se está realizando una investigación que tiene como objetivo determinar la eficacia de estrategias de gestión educativa para fortalecer el comportamiento ético docente en Instituciones Educativas Franciscanas, Región Costa — Ecuador, 2021, para lo cual se necesita la participación del personal docente de la institución educativa.

La presente es para invitarle a participar, de manera voluntaria en esta investigación, en la cual se entregará y detallará toda la información sobre los parámetros que se seguirán.

En esta investigación participan 35 docentes de la institución, quienes tendrán que contestar dos cuestionarios de preguntas, para conocer su opinión sobre la eficacia de estrategias de gestión educativa para fortalecer el comportamiento ético docente, dicha actividad obtendrá una duración de aproximadamente 10 a 15 minutos cada uno. Usted deberá leer toda la información que se plasmará en el documento y podrá hacer todas las preguntas necesarias a la investigadora que se lo está explicando, antes de tomar una decisión.

Si usted decide participar en este estudio, la información será obtenida de manera anónima para mantener absoluta confidencialidad sobre su opinión, la rectora del plantel le dará a conocer con anterioridad en un día específico. Su participación no implicará ningún gasto y tampoco recibirá una compensación económica, pero si será un gran aporte para conocer la realidad sobre la eficacia de estrategias de gestión educativa para fortalecer el comportamiento ético docente de la institución y de acuerdo a los resultados generados, obtener recomendaciones y sugerencias que nos permitirán mejorar nuestro servicio educativo.

Si usted requiere mayor información acerca de la presente investigación, podrá solicitar una cita con la Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera, investigadora responsable del desarrollo del presente proyecto o comunicarse directamente al teléfono 0996738096.

Enterados del propósito de los cuestionarios, los presentes en conformidad de aceptar su participación, firman a continuación el presente consentimiento informado, en la ciudad de Guayaquil, a los 20 días del mes de septiembre del 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES

DNI

FIRMA

*Pelay Cedeño Diego Alejandro* ..... *1311834749* ..... 

Guayaquil, 20 de septiembre de 2021

## Anexo 11. Solicitud aprobada para aplicar Pretest - GC

Quito, 2 de septiembre de 2021

Hna.

Gloria Orellana Redrován

Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santa Teresita"

La Libertad. -

Un fraternal saludo de Paz y Bien augurándole las mejores bendiciones del Señor, y por su intermedio a toda la fraternidad y miembros que conforman la Unidad Educativa, que el Espíritu Santo les asista en todo momento con su luz y sabiduría para que sigan sembrando el bien a tantas almas confiadas en aquella maravillosa misión educativa.

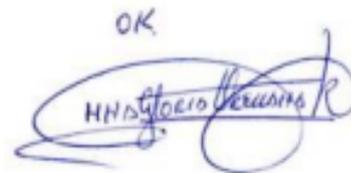
El motivo de la presente es para solicitarle se digne autorizar a todo el personal docente para la aplicación de un instrumento de investigación **pre test** – grupo control, cuyo tema es: Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador, 2021.

Por la favorable acogida que se digne dar al presente anticipo nuestros sinceros agradecimientos.

Fraternalmente en Cristo,



Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

OK  


## Anexo 12. Solicitud aprobada para aplicar Pretest - GE

Quito, 2 de septiembre de 2021

Hna.

Cecilia Angelita Torres Torres

Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santa María de los Ángeles"

Guayaquil. -

Un fraternal saludo de Paz y Bien augurándole las mejores bendiciones del Señor, y por su intermedio a toda la fraternidad y miembros que conforman la Unidad Educativa, que el Espíritu Santo les asista en todo momento con su luz y sabiduría para que sigan sembrando el bien a tantas almas confiadas en aquella maravillosa misión educativa.

El motivo de la presente es para solicitarle se digne autorizar a todo el personal docente para la aplicación de un instrumento de investigación **pre test** – grupo experimental, cuyo tema es: Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador 2021.

Por la favorable acogida que se digne dar al presente anticipo nuestros sinceros agradecimientos.

Fraternalmente en Cristo,



Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera



## Anexo 13. Solicitud aprobada para aplicar Postest- Grupo control

Quito, 11 de octubre de 2021

Hna.  
Gloria Orellana Redrován  
Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santa Teresita"  
La Libertad. -

Un fraternal saludo de Paz y Bien augurándole las mejores bendiciones del Señor, y por su intermedio a toda la fraternidad y miembros que conforman la Unidad Educativa, que el Espíritu Santo les asista en todo momento con su luz y sabiduría para que sigan sembrando el bien a tantas almas confiadas en aquella maravillosa misión educativa.

El motivo de la presente es para solicitarle se digne autorizar a todo el personal docente, en la participación de la aplicación del instrumento de investigación **postest** – grupo control, cuyo tema es: Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador, 2021.

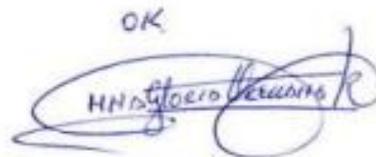
Por la favorable acogida que se digne dar al presente anticipo nuestros sinceros agradecimientos. Se hará llegar el respectivo link, vía WhatsApp.

Fraternalmente en Cristo,



Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

OK  
Hna. Gloria Orellana Redrován



## Anexo 14. Solicitud aprobada para aplicar Postest- GE

Quito, 11 de octubre de 2021

Hna.  
Cecilia Angelita Torres Torres  
Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santa María de los Ángeles"  
Guayaquil. -

Un fraternal saludo de Paz y Bien augurándole las mejores bendiciones del Señor, y por su intermedio a toda la fraternidad y miembros que conforman la Unidad Educativa, que el Espíritu Santo les asista en todo momento con su luz y sabiduría para que sigan sembrando el bien a tantas almas confiadas en aquella maravillosa misión educativa.

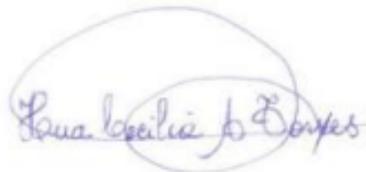
El motivo de la presente es para solicitarle se digne autorizar a todo el personal docente, en la participación de la aplicación del instrumento de investigación **postest** – experimental, cuyo tema es: Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas. Región Costa – Ecuador, 2021.

Por la favorable acogida que se digne dar al presente anticipo nuestros sinceros agradecimientos. Se hará llegar el respectivo link, vía WhatsApp.

Fraternalmente en Cristo,



Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera



## Anexo 15. Base de datos SPSS

Datos RAMON. sav.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre          | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta          | Valores          | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|-----------------|----------|---------|-----------|-------------------|------------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1  | PretGExp        | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 2  | PretGctrl       | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 3  | PreGExpGc...    | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 4  | VarAgrup        | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 5  | NivGexpePr...   | Numérico | 8       | 0         | Nivel Grupo Ex... | {1, Deficient... | Ninguno  | 13       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 6  | NivGctrlPret... | Numérico | 8       | 0         | Nivel Grupo Co... | {1, Deficient... | Ninguno  | 12       | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 7  | PostGEXP        | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 8  | PostGctrl       | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 9  | PostGExpG...    | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 10 | NivGeExpP...    | Numérico | 8       | 0         | NivGeExpPostest   | {1, Deficient... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 11 | NivGctrlPos...  | Numérico | 8       | 0         | NivGctrlPostest   | {1, Deficient... | Ninguno  | 7        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 12 | PrePostGEXP     | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 13 | PrePostGctrl    | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 14 | D1PreExp        | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 15 | D2PreExp        | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 16 | D3PreExp        | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 17 | D1PostExp       | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 18 | D2PostExp       | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 19 | D3PostExp       | Numérico | 8       | 2         |                   | Ninguno          | Ninguno  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 20 | NivD1Comp...    | Numérico | 8       | 2         |                   | {1,00, Defici... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 21 | NivD2Relaci...  | Numérico | 8       | 2         |                   | {1,00, Defici... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 22 | NivD3PretExp    | Numérico | 8       | 2         |                   | {1,00, Defici... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 23 | NivD1PostExp    | Numérico | 8       | 2         |                   | {1,00, Defici... | Ninguno  | 9        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 24 | NivD2PostExp    | Numérico | 8       | 2         |                   | {1,00, Defici... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 25 | NivD3PostExp    | Numérico | 8       | 2         |                   | {1,00, Defici... | Ninguno  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables



Visible: 29 de 29 variables

|    | Pre<br>tG<br>Ex. | Pre<br>tG<br>trl | Pre<br>GE<br>xp.. | Var<br>Agr<br>up | Nv<br>Ge<br>xpe | Nv<br>GC<br>trlP | Po<br>stG<br>EX. | Po<br>stG<br>Ctrl | Po<br>stG<br>Ex. | Niv<br>Ge<br>Ex. | Niv<br>GC<br>trlP | Pre<br>Pc<br>stG | Pre<br>Pc<br>stG | D1<br>Pre<br>Ex. | D2<br>Pre<br>Ex. | D3<br>Pre<br>Ex. | D1<br>Pc<br>stE | D2<br>Pc<br>stE | D3<br>Pc<br>stE | Niv<br>D1<br>Co. | Niv<br>D2<br>Rel. | Niv<br>D3<br>Pre | Niv<br>D1<br>Po. | Niv<br>D2<br>Po. | Niv<br>D3<br>Po. | D1<br>Pre<br>Po. | VA<br>RC<br>001 |
|----|------------------|------------------|-------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 1  | 157,00           | 142,00           | 157,00            | 1,00             | Bueno           | Bueno            | 199,00           | 139,00            | 199,00           | Muy ...          | Bueno             | 157,00           | 142,00           | 52,00            | 44,00            | 61,00            | 69,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Muy ...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 52,00            | 1,00            |
| 2  | 137,00           | 176,00           | 137,00            | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 200,00           | 172,00            | 200,00           | Muy ...          | Muy ...           | 137,00           | 176,00           | 51,00            | 36,00            | 50,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 51,00            | 1,00            |
| 3  | 119,00           | 135,00           | 119,00            | 1,00             | Reg...          | Bueno            | 200,00           | 133,00            | 200,00           | Muy ...          | Bueno             | 119,00           | 135,00           | 42,00            | 33,00            | 44,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Reg...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 42,00            | 1,00            |
| 4  | 134,00           | 127,00           | 134,00            | 1,00             | Bueno           | Bueno            | 200,00           | 136,00            | 200,00           | Muy ...          | Bueno             | 134,00           | 127,00           | 46,00            | 36,00            | 52,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 46,00            | 1,00            |
| 5  | 123,00           | 113,00           | 123,00            | 1,00             | Bueno           | Reg...           | 196,00           | 116,00            | 196,00           | Muy ...          | Reg...            | 123,00           | 113,00           | 46,00            | 33,00            | 44,00            | 69,00           | 55,00           | 72,00           | Bueno            | Bueno             | Reg...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 46,00            | 1,00            |
| 6  | 141,00           | 133,00           | 143,00            | 1,00             | Bueno           | Bueno            | 200,00           | 131,00            | 200,00           | Muy ...          | Bueno             | 141,00           | 133,00           | 52,00            | 39,00            | 50,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 52,00            | 1,00            |
| 7  | 118,00           | 135,00           | 118,00            | 1,00             | Reg...          | Bueno            | 194,00           | 133,00            | 194,00           | Muy ...          | Bueno             | 118,00           | 135,00           | 42,00            | 33,00            | 43,00            | 67,00           | 54,00           | 73,00           | Bueno            | Bueno             | Reg...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 42,00            | 1,00            |
| 8  | 125,00           | 139,00           | 125,00            | 1,00             | Bueno           | Bueno            | 200,00           | 122,00            | 200,00           | Muy ...          | Bueno             | 125,00           | 139,00           | 42,00            | 35,00            | 48,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 42,00            | 1,00            |
| 9  | 133,00           | 116,00           | 133,00            | 1,00             | Bueno           | Reg...           | 190,00           | 115,00            | 190,00           | Muy ...          | Reg...            | 133,00           | 116,00           | 47,00            | 36,00            | 50,00            | 66,00           | 53,00           | 71,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 47,00            | 1,00            |
| 10 | 130,00           | 126,00           | 130,00            | 1,00             | Bueno           | Bueno            | 200,00           | 123,00            | 200,00           | Muy ...          | Bueno             | 130,00           | 126,00           | 45,00            | 34,00            | 51,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 45,00            | 1,00            |
| 11 | 123,00           | 124,00           | 123,00            | 1,00             | Bueno           | Bueno            | 117,00           | 119,00            | 117,00           | Reg...           | Reg...            | 123,00           | 124,00           | 42,00            | 33,00            | 48,00            | 39,00           | 33,00           | 45,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Reg...           | Bueno            | Bueno            | 42,00            | 1,00            |
| 12 | 116,00           | 107,00           | 116,00            | 1,00             | Reg...          | Reg...           | 195,00           | 113,00            | 195,00           | Muy ...          | Reg...            | 116,00           | 107,00           | 40,00            | 31,00            | 45,00            | 67,00           | 55,00           | 73,00           | Reg...           | Reg...            | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 40,00            | 1,00            |
| 13 | 137,00           | 133,00           | 137,00            | 1,00             | Bueno           | Bueno            | 196,00           | 131,00            | 196,00           | Muy ...          | Bueno             | 137,00           | 133,00           | 48,00            | 38,00            | 51,00            | 69,00           | 55,00           | 72,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 48,00            | 1,00            |
| 14 | 144,00           | 115,00           | 144,00            | 1,00             | Bueno           | Reg...           | 156,00           | 112,00            | 156,00           | Bueno            | Reg...            | 144,00           | 115,00           | 51,00            | 40,00            | 53,00            | 52,00           | 45,00           | 59,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Bueno            | Muy ...          | Bueno            | 51,00            | 1,00            |
| 15 | 120,00           | 108,00           | 120,00            | 1,00             | Bueno           | Reg...           | 200,00           | 106,00            | 200,00           | Muy ...          | Reg...            | 120,00           | 108,00           | 41,00            | 31,00            | 48,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Reg...           | Reg...            | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 41,00            | 1,00            |
| 16 | 117,00           | 109,00           | 117,00            | 1,00             | Reg...          | Reg...           | 200,00           | 111,00            | 200,00           | Muy ...          | Reg...            | 117,00           | 109,00           | 44,00            | 32,00            | 41,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Reg...            | Reg...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 44,00            | 1,00            |
| 17 | 118,00           | 131,00           | 118,00            | 1,00             | Reg...          | Bueno            | 195,00           | 128,00            | 195,00           | Muy ...          | Bueno             | 118,00           | 131,00           | 44,00            | 31,00            | 43,00            | 69,00           | 53,00           | 73,00           | Bueno            | Reg...            | Reg...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 44,00            | 1,00            |
| 18 | 118,00           | 109,00           | 118,00            | 1,00             | Reg...          | Reg...           | 189,00           | 109,00            | 189,00           | Muy ...          | Reg...            | 118,00           | 109,00           | 39,00            | 31,00            | 48,00            | 68,00           | 52,00           | 69,00           | Reg...           | Reg...            | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 39,00            | 1,00            |
| 19 | 136,00           | 107,00           | 136,00            | 1,00             | Bueno           | Reg...           | 196,00           | 108,00            | 196,00           | Muy ...          | Reg...            | 136,00           | 107,00           | 47,00            | 39,00            | 50,00            | 70,00           | 55,00           | 71,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 47,00            | 1,00            |
| 20 | 134,00           | 112,00           | 134,00            | 1,00             | Bueno           | Reg...           | 200,00           | 113,00            | 200,00           | Muy ...          | Reg...            | 134,00           | 112,00           | 47,00            | 36,00            | 51,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 47,00            | 1,00            |
| 21 | 187,00           | 176,00           | 187,00            | 1,00             | Muy ...         | Muy ...          | 197,00           | 178,00            | 197,00           | Muy ...          | Muy ...           | 187,00           | 176,00           | 66,00            | 51,00            | 70,00            | 70,00           | 54,00           | 73,00           | Muy ...          | Muy ...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 66,00            | 1,00            |
| 22 | 146,00           | 108,00           | 146,00            | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 200,00           | 137,00            | 200,00           | Muy ...          | Muy ...           | 146,00           | 108,00           | 54,00            | 30,00            | 50,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 54,00            | 1,00            |



Visible: 29 de 29 variables

|    | Pre<br>tG<br>Ex. | Pre<br>tGc<br>trl | Pre<br>GE<br>xp. | Var<br>Agr<br>up | Nv<br>Ge<br>xpe | Nv<br>GC<br>trlP | Po<br>stG<br>EX. | Po<br>stG<br>Ctrl | Po<br>stG<br>Ex. | Niv<br>Ge<br>Ex. | Niv<br>GC<br>trlP | Pre<br>Pc<br>stG | Pre<br>Pc<br>stG | D1<br>Pre<br>Ex. | D2<br>Pre<br>Ex. | D3<br>Pre<br>Ex. | D1<br>Pc<br>stE | D2<br>Pc<br>stE | D3<br>Pc<br>stE | Niv<br>D1<br>Co. | Niv<br>D2<br>Rel. | Niv<br>D3<br>Pre. | Niv<br>D1<br>Po. | Niv<br>D2<br>Po. | Niv<br>D3<br>Po. | D1<br>Pre<br>Po. | VA<br>RC<br>001 |
|----|------------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 22 | 146,00           | 180,00            | 161,00           | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 200,00           | 175,00            | 200,00           | Muy ...          | Muy ...           | 146,00           | 180,00           | 51,00            | 39,00            | 56,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 51,00            | 1,00            |
| 23 | 121,00           | 172,00            | 118,00           | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 157,00           | 172,00            | 157,00           | Bueno            | Muy ...           | 121,00           | 172,00           | 40,00            | 34,00            | 47,00            | 56,00           | 43,00           | 58,00           | Reg...           | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Bueno            | Bueno            | 40,00            | 1,00            |
| 24 | 146,00           | 184,00            | 143,00           | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 200,00           | 186,00            | 200,00           | Muy ...          | Muy ...           | 146,00           | 184,00           | 56,00            | 35,00            | 55,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Muy ...          | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 56,00            | 1,00            |
| 25 | 142,00           | 176,00            | 144,00           | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 200,00           | 176,00            | 200,00           | Muy ...          | Muy ...           | 142,00           | 176,00           | 53,00            | 39,00            | 50,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 53,00            | 1,00            |
| 26 | 169,00           | 152,00            | 145,00           | 1,00             | Muy ...         | Bueno            | 196,00           | 156,00            | 196,00           | Muy ...          | Bueno             | 169,00           | 152,00           | 61,00            | 49,00            | 59,00            | 68,00           | 54,00           | 74,00           | Muy ...          | Muy ...           | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 61,00            | 1,00            |
| 27 | 118,00           | 131,00            | 118,00           | 1,00             | Reg...          | Bueno            | 184,00           | 132,00            | 184,00           | Muy ...          | Bueno             | 118,00           | 131,00           | 41,00            | 30,00            | 47,00            | 64,00           | 54,00           | 66,00           | Reg...           | Reg...            | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 41,00            | 1,00            |
| 28 | 145,00           | 184,00            | 145,00           | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 199,00           | 185,00            | 199,00           | Muy ...          | Muy ...           | 145,00           | 184,00           | 52,00            | 39,00            | 54,00            | 69,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 52,00            | 1,00            |
| 29 | 166,00           | 137,00            | 149,00           | 1,00             | Muy ...         | Bueno            | 200,00           | 137,00            | 200,00           | Muy ...          | Bueno             | 166,00           | 137,00           | 57,00            | 46,00            | 63,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Muy ...          | Muy ...           | Muy ...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 57,00            | 1,00            |
| 30 | 135,00           | 113,00            | 135,00           | 1,00             | Bueno           | Reg...           | 198,00           | 120,00            | 198,00           | Muy ...          | Bueno             | 135,00           | 113,00           | 49,00            | 35,00            | 51,00            | 70,00           | 55,00           | 73,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 49,00            | 1,00            |
| 31 | 112,00           | 133,00            | 117,00           | 1,00             | Reg...          | Bueno            | 200,00           | 136,00            | 200,00           | Muy ...          | Bueno             | 112,00           | 133,00           | 40,00            | 30,00            | 42,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Reg...           | Reg...            | Reg...            | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 40,00            | 1,00            |
| 32 | 173,00           | 141,00            | 155,00           | 1,00             | Muy ...         | Bueno            | 198,00           | 141,00            | 198,00           | Muy ...          | Bueno             | 173,00           | 141,00           | 62,00            | 47,00            | 64,00            | 69,00           | 55,00           | 74,00           | Muy ...          | Muy ...           | Muy ...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 62,00            | 1,00            |
| 33 | 172,00           | 163,00            | 172,00           | 1,00             | Muy ...         | Muy ...          | 196,00           | 155,00            | 196,00           | Muy ...          | Bueno             | 172,00           | 163,00           | 64,00            | 46,00            | 62,00            | 67,00           | 55,00           | 74,00           | Muy ...          | Muy ...           | Muy ...           | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 64,00            | 1,00            |
| 34 | 135,00           | 180,00            | 185,00           | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 198,00           | 178,00            | 198,00           | Muy ...          | Muy ...           | 135,00           | 180,00           | 48,00            | 36,00            | 51,00            | 68,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 48,00            | 1,00            |
| 35 | 145,00           | 182,00            | 173,00           | 1,00             | Bueno           | Muy ...          | 200,00           | 186,00            | 200,00           | Muy ...          | Muy ...           | 145,00           | 182,00           | 51,00            | 40,00            | 54,00            | 70,00           | 55,00           | 75,00           | Bueno            | Bueno             | Bueno             | Muy ...          | Muy ...          | Muy ...          | 51,00            | 1,00            |
| 36 | .                | .                 | 142,00           | 2,00             | .               | .                | .                | .                 | 139,00           | .                | .                 | 199,00           | 139,00           | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 69,00            | 2,00            |
| 37 | .                | .                 | 176,00           | 2,00             | .               | .                | .                | .                 | 172,00           | .                | .                 | 200,00           | 172,00           | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 38 | .                | .                 | 135,00           | 2,00             | .               | .                | .                | .                 | 133,00           | .                | .                 | 200,00           | 133,00           | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 39 | .                | .                 | 127,00           | 2,00             | .               | .                | .                | .                 | 136,00           | .                | .                 | 200,00           | 136,00           | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 40 | .                | .                 | 113,00           | 2,00             | .               | .                | .                | .                 | 116,00           | .                | .                 | 196,00           | 116,00           | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 69,00            | 2,00            |
| 41 | .                | .                 | 133,00           | 2,00             | .               | .                | .                | .                 | 131,00           | .                | .                 | 200,00           | 131,00           | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 42 | .                | .                 | 135,00           | 2,00             | .               | .                | .                | .                 | 133,00           | .                | .                 | 194,00           | 133,00           | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 67,00            | 2,00            |



Visible: 29 de 29 variables

|    | Pre<br>tG<br>Ex. | Pre<br>tG<br>trl | Pre<br>GE<br>xp. | Var<br>Agr<br>up | Nv<br>Ge<br>xpe | Nv<br>GC<br>trlP | Po<br>stG<br>EX. | Po<br>stG<br>Ctrl | Po<br>stG<br>Ex. | Niv<br>Ge<br>Ex. | Niv<br>GC<br>trlP | Pre<br>Pc<br>stG | Pre<br>Pc<br>stG | D1<br>Pre<br>Ex. | D2<br>Pre<br>Ex. | D3<br>Pre<br>Ex. | D1<br>Pc<br>stE | D2<br>Pc<br>stE | D3<br>Pc<br>stE | Niv<br>D1<br>Co. | Niv<br>D2<br>Rel. | Niv<br>D3<br>Pre. | Niv<br>D1<br>Po. | Niv<br>D2<br>Po. | Niv<br>D3<br>Po. | D1<br>Pre<br>Po. | VA<br>RC<br>001 |
|----|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 43 | .                | .                | 139,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 122,00            | .                | .                | 200,00            | 122,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 44 | .                | .                | 116,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 115,00            | .                | .                | 190,00            | 115,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 66,00            | 2,00            |
| 45 | .                | .                | 126,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 123,00            | .                | .                | 200,00            | 123,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 46 | .                | .                | 124,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 119,00            | .                | .                | 117,00            | 119,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 39,00            | 2,00            |
| 47 | .                | .                | 107,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 113,00            | .                | .                | 195,00            | 113,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 67,00            | 2,00            |
| 48 | .                | .                | 133,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 131,00            | .                | .                | 196,00            | 131,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 69,00            | 2,00            |
| 49 | .                | .                | 115,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 112,00            | .                | .                | 156,00            | 112,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 52,00            | 2,00            |
| 50 | .                | .                | 108,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 106,00            | .                | .                | 200,00            | 106,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 51 | .                | .                | 109,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 111,00            | .                | .                | 200,00            | 111,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 52 | .                | .                | 131,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 128,00            | .                | .                | 195,00            | 128,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 69,00            | 2,00            |
| 53 | .                | .                | 109,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 109,00            | .                | .                | 189,00            | 109,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 68,00            | 2,00            |
| 54 | .                | .                | 107,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 108,00            | .                | .                | 196,00            | 108,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 55 | .                | .                | 112,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 113,00            | .                | .                | 200,00            | 113,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 56 | .                | .                | 176,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 178,00            | .                | .                | 197,00            | 178,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 57 | .                | .                | 180,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 175,00            | .                | .                | 200,00            | 175,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 58 | .                | .                | 172,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 172,00            | .                | .                | 157,00            | 172,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 56,00            | 2,00            |
| 59 | .                | .                | 184,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 186,00            | .                | .                | 200,00            | 186,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 60 | .                | .                | 176,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 176,00            | .                | .                | 200,00            | 176,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 70,00            | 2,00            |
| 61 | .                | .                | 152,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 156,00            | .                | .                | 196,00            | 156,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 68,00            | 2,00            |
| 62 | .                | .                | 131,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 132,00            | .                | .                | 184,00            | 132,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 64,00            | 2,00            |
| 63 | .                | .                | 184,00           | 2,00             | .               | .                | .                | 185,00            | .                | .                | 199,00            | 185,00           | .                | .                | .                | .                | .               | .               | .               | .                | .                 | .                 | .                | .                | .                | 69,00            | 2,00            |





| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |  | Deficiente 0-20 |    |    |    | Regular 21-40 |    |    |    | Buena 41 - 60 |    |    |    | Muy Buena 61-80 |    |    |    | Excelente 81-100 |    |    |     |
|-------------------------|--|-----------------|----|----|----|---------------|----|----|----|---------------|----|----|----|-----------------|----|----|----|------------------|----|----|-----|
|                         |  | 0               | 6  | 11 | 16 | 21            | 26 | 31 | 36 | 41            | 46 | 51 | 56 | 61              | 66 | 71 | 76 | 81               | 86 | 91 | 96  |
|                         |  | 5               | 10 | 15 | 20 | 25            | 30 | 35 | 40 | 45            | 50 | 55 | 60 | 65              | 70 | 75 | 80 | 85               | 90 | 95 | 100 |
| 11                      | <b>EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA:</b><br>Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.               |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | x   |
| 12                      | <b>EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS:</b><br>Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.             |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | x   |
| 13                      | <b>EN CUANTO A LA ESTRATEGIA:</b><br>Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.  |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | x   |
| 14                      | <b>EN CUANTO A LA METODOLOGÍA:</b><br>Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.   |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    | x  |     |
| 15                      | <b>EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES:</b><br>Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.  |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | x   |
| 16                      | <b>EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</b><br>Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa. |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | x   |
| 17                      | <b>EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA:</b><br>Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.             |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    | x  |     |
| 18                      | <b>EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL:</b><br>Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.   |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | x   |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: 96

VALORACIÓN: Excelente

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:

SUGERENCIAS: El programa estrategias de gestión educativa es coherente se basa en fundamentos epistemológicos acciones que permiten fortalecer la ética docente.

Dra.: Eddy Rosario Samblas La Torre  
DNI: 44748558



| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |  | Deficiente 0-20 |    |    |    | Regular 21-40 |    |    |    | Buena 41 - 60 |    |    |    | Muy Buena 61-80 |    |    |    | Excelente 81-100 |    |    |     |
|-------------------------|--|-----------------|----|----|----|---------------|----|----|----|---------------|----|----|----|-----------------|----|----|----|------------------|----|----|-----|
|                         |  | 0               | 6  | 11 | 16 | 21            | 26 | 31 | 36 | 41            | 46 | 51 | 56 | 61              | 66 | 71 | 76 | 81               | 86 | 91 | 96  |
|                         |  | 5               | 10 | 15 | 20 | 25            | 30 | 35 | 40 | 45            | 50 | 55 | 60 | 65              | 70 | 75 | 80 | 85               | 90 | 95 | 100 |
| 11                      | <b>EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA:</b><br>Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.               |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    | X  |     |
| 12                      | <b>EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS:</b><br>Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.             |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    | X  |     |
| 13                      | <b>EN CUANTO A LA ESTRATEGIA:</b><br>Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.  |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | X   |
| 14                      | <b>EN CUANTO A LA METODOLOGÍA:</b><br>Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.   |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | X   |
| 15                      | <b>EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES:</b><br>Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.  |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | X   |
| 16                      | <b>EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</b><br>Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa. |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | X   |
| 17                      | <b>EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA:</b><br>Especifica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.             |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | X   |
| 18                      | <b>EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL:</b><br>Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.   |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |    | X   |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

**PROMEDIO:** VALORACIÓN: Excelente  
**SUGERENCIAS:** Un buen programa que debe ser puesto a consideración de la Institución Educativa.

**FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:**



Dr. LOLO AVELLANEDA CALLIRGOS



| CRITERIOS DE EVALUACIÓN |  | Deficiente 0-20 |    |    |    | Regular 21-40 |    |    |    | Buena 41 - 60 |    |    |    | Muy Buena 61-80 |    |    |    | Excelente 81-100 |    |   |     |
|-------------------------|--|-----------------|----|----|----|---------------|----|----|----|---------------|----|----|----|-----------------|----|----|----|------------------|----|---|-----|
|                         |  | 0               | 6  | 11 | 16 | 21            | 26 | 31 | 36 | 41            | 46 | 51 | 56 | 61              | 66 | 71 | 76 | 81               | 86 | 9 | 96  |
|                         |  | 5               | 10 | 15 | 20 | 25            | 30 | 35 | 40 | 45            | 50 | 55 | 60 | 65              | 70 | 75 | 80 | 85               | 90 | 9 | 100 |
| 11                      | <b>EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA:</b><br>Existe armonía lógica entre la conceptualización del programa y las expectativas del logro que persigue.               |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 96  |
| 12                      | <b>EN CUANTO A ALOS CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS:</b><br>Existe coherencia entre los contenidos, actividades y tiempo previsto para el logro del objetivo general.             |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 96  |
| 13                      | <b>EN CUANTO A LA ESTRATEGIA:</b><br>Precisa las acciones secuenciales a desarrollar.  |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 97  |
| 14                      | <b>EN CUANTO A LA METODOLOGÍA:</b><br>Expresa y detalla el posicionamiento teórico del programa.   |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 94  |
| 15                      | <b>EN CUANTO A LOS MEDIOS Y MATERIALES:</b><br>Comprende la utilización logística y los elementos físicos a utilizar.  |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 96  |
| 16                      | <b>EN CUANTO A LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</b><br>Enuncia de manera clara y comunicable el desarrollo educativo deseable al cual se debe llegar al finalizar el programa. |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 94  |
| 17                      | <b>EN CUANTO A LA BIBLIOGRAFÍA:</b><br>Específica siguiendo normas APA la literatura utilizada para el desarrollo de las actividades que describe el programa.             |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 100 |
| 18                      | <b>EN CUANTO AL ASPECTO GLOBAL:</b><br>Existe armonía lógica entre la naturaleza del programa, objetivos y contenidos.   |                 |    |    |    |               |    |    |    |               |    |    |    |                 |    |    |    |                  |    |   | 97  |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe el programa. Deberá colocar la calificación que crea adecuada a las diferentes proposiciones.

PROMEDIO: VALORACIÓN: 96.88  
SUGERENCIAS:

Es importante que se generalice en todas las instituciones de la Comunidad, el Programa de Estrategias de Gestión Educativa que fortalezca la ética en los docentes, mediante procesos de capacitación, seguimiento y evaluación para que se mejore la calidad de la educación institucional.

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO:



Dra. Ana Dolores Llanos Vega  
DNI 0200034940

Anexo 17. **PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**CONVICCIONES ESPIRITUALES PARA LA  
FORMACIÓN ÉTICA DEL DOCENTE**



**AUTORA:**

**Hna. Ramón Cabrera Fani Esperanza**

**DIRIGIDO A:**

**Personal docente**

## INTRODUCCIÓN

El presente programa de estrategias educativas titulado “Convicciones espirituales para la formación ética del docente”, está dirigido a todas y todos los docentes de las instituciones Franciscanas, con el objetivo de ofrecer un plan de capacidad para el desarrollo de la gestión educativa en el marco de la ética docente, se considera que, el quehacer docente tiene en la ética un componente que le da sentido a la práctica pedagógica, en la medida que proporciona las herramientas apropiadas para examinar el sentido de su participación en la formación integral, holística y espiritual de los estudiantes.

La principal finalidad del programa es promover el desarrollo de la profesionalidad del docente, es decir orienta a tomar en cuenta las necesidades de desarrollo personal que tienen los docentes para emprender sus actividades de una manera propicia, segura y favorable para toda la comunidad educativa.

El programa contiene 15 sesiones cuyas fases son: inicio, proceso y cierre. En la fase inicial se promueve la motivación a través de la reflexión de temas vinculados con la ética docente que se analizan desde las convicciones espirituales de San Agustín de Hipona, quien recalcó en sus doctrinas, que el docente no es quien enseña al hombre las ciencias, sino Dios, según está escrito en el Evangelio: “Uno solo es vuestro maestro, Cristo” (Mt. 23,8).

En la fase de desarrollo se llevó a la práctica cada una de las estrategias que regulan la gestión educativa de acuerdo con los lineamientos nacionales del Proyecto Educativo Institucional, como el conocimiento de las normativas institucionales, el trabajo colaborativo, la práctica de las habilidades directivas, la ética en la gestión, la mejora continua, la responsabilidad individual y colectiva, el liderazgo transformacional, el enfoque pedagógico activo, la planificación curricular, la planificación estratégica y toma de decisiones, el acompañamiento

pedagógico, la participación social responsable, los valores evangélicos, la convivencia armónica y los valores institucionales

Sesiones (Planificación de la sesión para ejecutar)

### Sesión 1

#### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Conocimiento de las Normativas Institucionales
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

#### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Orientar a los docentes en el análisis del marco legal educativo para que comprendan la importancia del cumplimiento de las normativas institucionales.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX. |
|--|--|---------------|
| <b>DE INICIO</b><br><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.<br><br><b>Motivación:</b> Diálogo a partir de las siguientes preguntas ¿Las leyes nos hacen libres o esclavos? y ¿Cómo sería el mundo sin leyes y/o normas?<br><br><b>Analizar la siguiente imagen</b> | Plataforma Zoom<br><br>Equipo informático<br><br>Imagen de observación reflexiva<br><br>Diapositivas | 30 minutos    |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
|  <p><b>Producto inicial:</b> Expresión de ideas sobre el cumplimiento de las Normativas Institucionales.</p>  |  |                   |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Respuesta participativa de la siguiente interrogante: ¿Desde su propia experiencia laboral considera que el desconocimiento legal, es uno de los posibles riesgos de que se incumplan las normativas institucionales?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis del marco legal con el manejo de la técnica de relación o enlace, que relaciona los documentos del marco legal con su utilidad.</li> <li>2. Identificación por los docentes de los títulos que contiene la Ley Orgánica de Educación Intercultural y los capítulos correspondientes, así como los títulos y capítulos del Reglamento de la LOEI.</li> <li>3. Estudio en trabajo grupal en salas virtuales de los títulos de la LOEI con la relación del contenido del Reglamento de la LOEI.</li> </ol> | <p>Video: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=CbN_TZvaONE">https://www.youtube.com/watch?v=CbN_TZvaONE</a> Link:</p> <p>Lectura de Grundy, S. (1993) Mas allá de la profesionalidad.</p> <p>Marco Legal Educativo</p>   | <p>60 minutos</p> |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Elaboración de una infografía sobre la importancia del cumplimiento de la normativa institucional en trabajo individual</p> <p>METACOGNICIÓN: Control de lo aprendido en las infografías realizadas por cada grupo que son compartidas para la identificación del contexto de acuerdo a diversas situaciones expuestas.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Sesión 2

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Trabajo colaborativo para la búsqueda de soluciones a los problemas del entorno educativo
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Promover el trabajo colaborativo en la gestión educativa, para la activación de la interacción laboral, aumento de motivación, logro de interdependencia positiva e impulso del desarrollo de habilidades emocionales.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX.     |
|--|--|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Análisis con los docentes de un video de reflexión sobre el vuelo de los gansos.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Interrelación entre docentes mediante la siguiente pregunta reflexiva:</p> <p>¿Qué lecciones nos dan los gansos?<br/>¿Cómo se relaciona el video reflexivo con la vida laboral cotidiana?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Creación de cultura con la rutina de pensamiento “veo, pienso, me pregunto”.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=CAat9pDPSFQ">https://www.youtube.com/watch?v=CAat9pDPSFQ</a></p> | <p>30 minutos</p> |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Conversatorio entre docentes para reflexionar sobre la modalidad de interacción laboral en el marco de la gestión escolar.</p>   | <p><a href="http://archivos.agenciaeducacion.cl/Taller_Trabajocolaborativo_escuela.pdf">http://archivos.agenciaeducacion.cl/Taller_Trabajocolaborativo_escuela.pdf</a></p>                   | <p>60 minutos</p> |

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| <p>Expresión de ideas docentes sobre la pregunta: ¿Ha obtenido beneficios al trabajar de manera colaborativa?</p> <p>Organización de un mapa mental, en grupos para determinar las gestiones que ameritan un trabajo colaborativo.</p> <p>Identificación de los riesgos que se pueden presentan en el trabajo colaborativo.</p> <p>Explicación de los elementos básicos del trabajo colaborativo.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     A[Meta en común] --&gt; B[Sistema de recompensas]     B --&gt; C[Respuestas directas]     C --&gt; D[Normas claras]     D --&gt; E[Sistema de coordinación] </pre> </div> <p>Definición de estrategias con los docentes sobre el trabajo colaborativo y recreación de una situación sobre las gestiones educativas: (administrativa, pedagógica, riesgo, convivencia y servicio).</p> <p>Creación de salas grupales, en las cuales se brindan indicaciones a los integrantes, con la finalidad de que puedan lograr el producto con énfasis en los siguientes elementos: objetivos, problemas para resolver, recursos, división de trabajo, asignación de funciones y responsabilidad compartida.</p> | <p>Diapositivas<br/>Mapa mental de apoyo</p>   |                   |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Exposición de caso, de cada grupo los otros grupos completan la ficha de estimación que se comprueba la participación interactiva, el desarrollo de propuestas, la resolución de problemas y la responsabilidad individual y grupal asumida.</p> <p>METACOGNICIÓN: Determinación de los valores éticos puestos en prácticas en casa caso presentado por los grupos.</p>  | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

### Sesión 3

#### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Práctica de habilidades directivas
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

#### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Fortalecer el desarrollo de las habilidades directivas vinculadas con la ética docente en el ejercicio de la gestión educativa.

| ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX.     |
|---|--|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Análisis con los docentes del video de reflexión “El ladrillo”.</p> <p>Reflexiones compartidas sobre la relación del video con la gestión directiva del docente.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Aplicación de la rutina de pensamiento: veo, pienso y me pregunto para intercambiar criterios y opiniones</p> <p>Exposición en una matriz de las ideas columna 1 sobre lo que vieron e interpretaron, columna 2 acerca de lo que piensan sobre la acción del niño y del hombre, para cerrar el proceso formulan preguntas que generen reflexión.</p> <p><b>Producto inicial:</b> Exposición de las reflexiones de los docentes sobre la aplicación de las habilidades directivas y sus expectativas acerca de los puntos débiles que requieren mejorar.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=twte5d7M-I30">https://www.youtube.com/watch?v=twte5d7M-I30</a></p> | <p>30 minutos</p> |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Explicación del significado de las habilidades directivas, entendida como procesos de gestión</p>   | <p><a href="https://es.slideshare.net/emiliolima12/">https://es.slideshare.net/emiliolima12/</a></p>   | <p>60 minutos</p> |

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| <p>escolar orientado por metas. Reconocimiento de que el desarrollo de habilidades directivas depende de otras habilidades sean personales, grupales y sociales.</p> <p>Conceptualización de cada una de las habilidades directivas y su importancia en el desempeño de las funciones.</p> <p>Conocimiento de tres estudios de caso sobre las habilidades directivas de manera grupal en tres salas virtuales que se asignan a los docentes según los años de experiencia.</p> <p>Análisis de caso con las respuestas a la pregunta sobre ¿Cuáles son los inconvenientes detectados, los factores que influyen en el problema y las expectativas sobre las posibles soluciones?</p> <p>Panel para el diseño de la lista de habilidades directivas, cada grupo selecciona 5 habilidades que considere requieren fortalecerse en la gestión educativa, en grupos se establecen compromisos que contribuyan para su promoción.</p> | <p>casos-dinamicas-gerenciales-emilio-lima</p>   |                   |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Aplicación de la plataforma de Mentimeter, con la invitación a los participantes para contribuir con una palabra concerniente a las habilidades directivas que considere relevante en la gestión educativa, de tal modo que se logre crear una nube de ideas de manera colaborativa.</p> <p>METACOGNICIÓN: Diseño de una solución práctica ante un dilema ético a fin de que los docentes hagan uso efectivo de las habilidades directivas.</p>  | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Sesión 4

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Aplicación de la ética en la gestión educativa
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Introducir a los docentes en la ciencia del comportamiento ético, para la optimización de su desempeño en los procesos de gestión educativa.

| ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX.     |
|---|--|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Conocimiento del video de reflexión “El método”. Análisis de los docentes de un problema ético.</p> <p>Reflexión sobre la relación del video con la gestión directiva del docente.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Aplicación de la técnica de interacción rutina de pensamiento: veo, pienso y me pregunto.</p> <p>Orientación para el diseño de un acuerdo para la mejora sobre la base de ética profesional mediante interacción de preguntas y respuestas.</p> <p><b>Producto inicial:</b> Definición de ideas sobre la aplicación de la ética en la gestión educativa con relación a los aspectos que se requieren mejorar.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=4X-NSZYHNKA">https://www.youtube.com/watch?v=4X-NSZYHNKA</a></p> | <p>30 minutos</p> |
| <p><b>DE PROCESO</b></p>  | <p>Diapositivas</p>  | <p>60 minutos</p> |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| <p>Análisis conceptual de ética profesional, resaltando el entorno laboral, la práctica de valores y conciencia personal, tres aspectos que favorecen la reflexión sobre la actividad profesional.</p> <p>Creación de ideas clave sobre los componentes de la ética, que motiva a los docentes para compartir sus ideas sobre la pregunta: ¿Para qué sirve la ética profesional?</p> <p>Explicación mediante un mapa conceptual de los tipos de ética profesional, centrando la atención en la ética del docente y lo que implica la responsabilidad social en el desempeño de su gestión.</p> <p>Explicación de los principios para conseguir una buena gestión, orientando a los docentes hacia la reflexión de sus acciones:</p> <div data-bbox="347 981 869 1281" data-label="Diagram"> <p style="text-align: center;"><b>Principios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización</li> <li>• Delegación</li> <li>• Control</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Adaptación al cambio</li> </ul> </div> <p>Compresión de la relación de los principios con las acciones que forma parte del comportamiento del docente en la gestión educativa.</p> <p>Bosquejo de cada una de las acciones que se aplicarán en situaciones o casos que propiciarán el análisis de problemas y planeamiento de estrategias.</p> <p>Aplicación de la ruleta interactiva para la comprensión de los casos e identificación de aspectos negativos y positivos que permiten identificar la función que cumplen los valores éticos.</p> | <p>Mapa conceptual</p> <p>Ruleta interactiva</p> |                   |
| <p><b>DE CIERRE</b></p>  | <p>Ficha de metacognición</p>                    | <p>30 minutos</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>SÍNTESIS:</b> Análisis crítico sobre el predominio de los valores éticos: justicia, libertad, verdad y responsabilidad, con la exposición de sus criterios y mensajes para contribuir con la solución de problemas.</p> <p><b>METACOGNICIÓN:</b> Autoevaluación de la metacognición conseguida con la exposición de sus ideas sobre los compromisos que podrían establecerse para fomentar la conciencia y la participación comprometida.</p> | <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> |  |
|---|--|--|

## Sesión 5

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Evaluación para la mejora continua.
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Diseñar un plan de evaluación para la mejora continua sobre la base de las etapas de la evaluación: planificar, realizar, valorar y mejorar la ética docente.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX.     |
|--|--|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Análisis del video de inteligencia emocional que invita a los participantes a reflexionar sobre la forma indiferente con la que muchas veces actuamos o tomamos decisiones.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Aplicación de la técnica de interacción, mediante la rutina de pensamiento: ¿Qué te hace pensar en eso?</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=bqobahFw9VM">https://www.youtube.com/watch?v=bqobahFw9VM</a></p> | <p>30 minutos</p> |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| <p>Formulación de la pregunta: ¿Qué relación existe entre empatía y la evaluación?, e interacción entre docentes.</p> <p><b>Producto inicial:</b> Exposición de sus respuestas con la exteriorización de sus experiencias sobre la evaluación para la mejora continua.</p>   |  |                   |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Conceptualización del significado de las habilidades directivas mediante la teoría de gestión educativa, con el análisis de las dimensiones: pedagógica, escolar, convivencia y de seguridad.</p> <p>Elaboración de un mapa mental sobre los componentes de cada dimensión, estableciendo relación directa con la función de la ética para cada procedimiento realizado.</p> <p>Formación de grupos colaborativos, para la priorización de problemas y el diseño de estrategias de mejoramiento.</p> <p>Trabajo en grupos con la matriz FODA, en la que identifican las fortalezas y debilidades de cada componente, convertir las debilidades en problemas y aprovechar las fortalezas para diseñar las estrategias.</p> <p>Explicación de la importancia de conocer estas dimensiones para lograr una adecuada evaluación educativa.</p> <p>Reconocimiento de que la experiencia significativa se logra mediante la actividad colaborativa de los participantes y facilita la comprensión de las etapas de evaluación, que son: planificar, realizar, valorar y mejorar.</p> | <p>Diapositivas explicativas</p> <p>Matriz FODA</p>  | <p>60 minutos</p> |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p><b>SÍNTESIS:</b> Diseño en grupos de un plan de mejora de acuerdo con la dimensión que se les asigne.</p> <p><b>METACOGNICIÓN:</b> Reflexión con la rutina de pensamiento: “conectar – extender y desafiar”,</p>  | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| para lo cual participan en el chat contestando las siguientes preguntas:<br><br>¿Qué sabía sobre el tema?<br>¿Qué nuevas ideas tiene ahora sobre el tema?<br>¿Qué aspectos suponen un desafío para ti? |  |  |
|--|--|--|

## Sesión 6

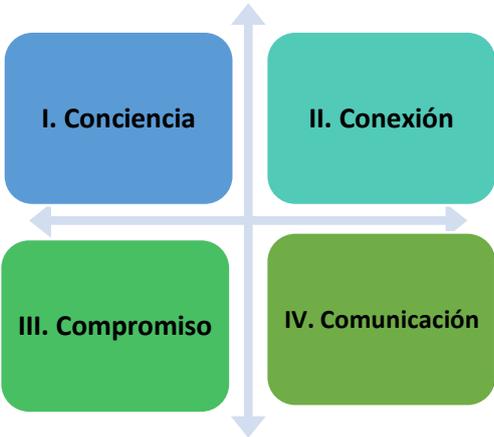
### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Orientar a los docentes en el diseño de una propuesta estratégica basada en las necesidades de gestión educativa que fomente el fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva en la comunidad educativa.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX. |
|--|--|---------------|
| <b>DE INICIO</b><br><br><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.<br><br><b>Motivación:</b> Análisis del video de reflexión, que motiva a los participantes a reconocer la importancia de la responsabilidad social y colectiva.<br><br><b>Técnica de interacción:</b> Interacción de los participantes la respuesta a las siguientes preguntas:<br><br>¿Mi responsabilidad es cumplir con mis obligaciones? | Plataforma Zoom<br><br>Diapositivas<br><br>Equipo informático<br><br>Video:<br><a href="https://www.youtube.com/watch?v=r2RMuHrD7to">https://www.youtube.com/watch?v=r2RMuHrD7to</a> | 30 minutos    |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| <p>¿La responsabilidad social e individual son requisito o necesidad?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Interrelación entre docentes mediante la técnica “starbursting”, que consiste en relacionar sus respuestas con las interrogantes: ¿Qué? ¿Cómo? ¿Por Qué? ¿Cuándo? y ¿Quién?</p>  |  |                   |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Introducción de los conceptos claves de la “responsabilidades social e individual”</p> <p>Reconocimiento de la diferencia entre lo qué es y no es la responsabilidad social.</p> <p>Bosquejo de un mapa conceptual sistémico para explicar las dimensiones de la responsabilidad social en la educación: cumplimiento de las normas, servicio socialmente responsable, compromiso institucional y compromiso comunitario.</p> <p>Orientación para que los docentes supongan una situación en la que la gestión educativa pueda ser afectada. Utilización del método Gandhi, cuyas fases son: conciencia, conexión, compromiso y comunicación para que creen situaciones innovadoras.</p> | <p>Mapa conceptual</p>   | <p>60 minutos</p> |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Diseño de una ruta de acción hacia el cambio que busque promover el liderazgo personal y social, aumentando la responsabilidad en los procesos de gestión escolar.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
| METACOGNICIÓN: Reflexión sobre la importancia de la participación social e individual y las repercusiones que conlleva el trabajar de forma individual. |  |  |
|---|--|--|

## Sesión 7

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Liderazgo transformacional
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Establecer compromisos para la aplicación del liderazgo transformacional que promueva el desarrollo del comportamiento ético.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO APROX.     |
|--|---|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Mediante un video de reflexión sobre la influencia del liderazgo y las actitudes de un líder.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Interacción de los participantes, mediante la formulación de las siguientes preguntas:</p> <p>¿Con qué situaciones laborales se podría comparar la reflexión del video?<br/> ¿Qué enseñanza no da el niño?<br/> ¿Qué nos falta para ser líderes inspiradores?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Socialización de sus respuestas mediante la técnica de autoevaluación dirigida: ¿Qué es? y ¿Qué quiero saber?</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=E8UQrDD2nQw">https://www.youtube.com/watch?v=E8UQrDD2nQw</a></p> | <p>30 minutos</p> |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Desarrollo de ideas claves mediante reflexiones derivadas de la lectura de situaciones de dirección y gestión educativa.</p> <p>Análisis de las dificultades presentadas en la dirección de las instituciones educativas en 5 grupos colaborativos, a cada uno se le proporciona el material de lectura.</p> <p>Utilización del árbol del problema para que cada grupo escoja una dificultad específica y determine 3 causas y 3 consecuencias.</p> <p>Diseño en grupos de un sociodrama en el que se evidencien las causas mencionadas sobre la base al árbol del problema.</p> <p>Foro de actividad práctica para la aproximación al concepto de liderazgo en los sistemas educativos, sobre la principal diferencia que consideran los participantes existe entre dirigir y lidera y elaboración de una tabla de comparación en la que se expondrán las diferencias entre el director y el líder.</p> <p>Explicación del concepto de liderazgo transformacional y descripción de las características principales: carisma, inspiración, tolerancia, consideración individual, estimulación intelectual y participación.</p> | <p>Lectura</p> <p>Diapositivas</p> <p>Árbol del problema</p>   | <p>60 minutos</p> |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Trabajo de los 4 grupos sobre 2 compromisos para fortalecer el liderazgo transformacional en trabajo colaborativo.</p> <p>METACOGNICIÓN: Reflexión participativa sobre la importancia del liderazgo transformacional desde cinco prácticas: desafiar el proceso, visión compartida, habilidad para actuar, servir de modelo y brindar aliento.</p>  | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Sesión 8

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Enfoque pedagógico activo
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Determinar el enfoque pedagógico activo que represente la visión, misión y valores del ideario de la institución educativa.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX. |
|--|--|---------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Observación del video de reflexión, con el que se motiva a los participantes a dialogar sobre lo que vieron, para suponer sobre que ocurría mediante una pregunta relacionada con la idea principal del video.</p> <p>Diálogo sobre los dos tipos de personas que existen: los arquitectos de las circunstancias y aquellos que son víctimas de las circunstancias.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Aplicación de la técnica el debate sobre el tema “La escuela tradicional vs la escuela actual” ¿Cuál es mejor?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Diseño de conclusiones respecto a las ventajas de la escuela tradicional y desventajas de la escuela actual.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=T36zVHLztmY">https://www.youtube.com/watch?v=T36zVHLztmY</a></p> | 30 minutos    |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Para empezar la explicación del tema general, se pregunta a los participantes con cuál enfoque pedagógico de identifican.</p>  | <p>Diapositivas</p> <p>FODA</p>  | 60 minutos    |

| <p>Autoidentificación del modelo pedagógico que determine las principales características de su práctica educativa, mediante la explicación de las características de los cinco modelos pedagógicos: tradicional, conductista, constructivista, humanista y social.</p> <table border="1" data-bbox="300 483 938 667"> <thead> <tr> <th data-bbox="300 483 419 517">Conductista</th> <th data-bbox="419 483 555 517">Cognitiva</th> <th data-bbox="555 483 691 517">Constructivista</th> <th data-bbox="691 483 826 517">Humanista</th> <th data-bbox="826 483 938 517">Social</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="300 517 419 667"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrado en la conducta observable</li> </ul> </td> <td data-bbox="419 517 555 667"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El aprendizaje como proceso mental</li> </ul> </td> <td data-bbox="555 517 691 667"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje construido a partir de conocimientos previos</li> </ul> </td> <td data-bbox="691 517 826 667"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las emociones y afectos son fundamentales en el aprendizaje.</li> </ul> </td> <td data-bbox="826 517 938 667"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El aprendizaje se logra en actividades colectivas.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Determinación del enfoque pedagógico más pertinente para un proceso educativo activo, flexible, justo, equitativo e innovador.</p> <p>Diseño en actividad práctica, de un FODA sobre los modelos que se les asigne por grupos.</p> <p>Comparación de los productos obtenidos por cada grupo, con la relación de la visión, misión y filosofía institucional de cada enfoque del modelo pedagógico.</p> | Conductista  | Cognitiva  | Constructivista  | Humanista  | Social | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrado en la conducta observable</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El aprendizaje como proceso mental</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje construido a partir de conocimientos previos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las emociones y afectos son fundamentales en el aprendizaje.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El aprendizaje se logra en actividades colectivas.</li> </ul> |  |  |
|---|--|--|--|--|--------|--|--|--|--|--|--|--|
| Conductista   | Cognitiva  | Constructivista  | Humanista  | Social   |        |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrado en la conducta observable</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El aprendizaje como proceso mental</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje construido a partir de conocimientos previos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las emociones y afectos son fundamentales en el aprendizaje.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El aprendizaje se logra en actividades colectivas.</li> </ul> |        |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p><b>SÍNTESIS:</b> Diseño en grupos colaborativos de una propuesta que contenga un enfoque pedagógico que garantice la armonía social y la sostenibilidad sobre la base de las necesidades de los estudiantes.</p> <p><b>METACOGNICIÓN:</b> Diseño de un bosquejo que contenga la importancia del liderazgo transformacional desde cinco prácticas: desafiar el proceso, visión compartida, habilidad para actuar, servir de modelo y brindar aliento.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p>  |  |  |        |  |  |  |  |  |  |  |

## Sesión 9

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Diseño de planificación curricular
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Fortalecer la práctica pedagógica mediante el desarrollo de capacidades didácticas con el diseño de la planificación curricular enfocada en un método de enseñanza-aprendizaje acorde a las necesidades educativas de los estudiantes.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO APROX. |
|--|---|---------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Estudio de la lectura titulada “Carta a mi nieto” de Isabel Yáñez, comentario y participación de los docentes con sus criterios.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Descripción de las ideas principales y secundarias de manera participativa.</p> <p><b>Producto inicial:</b> Conclusión clave sobre el contenido de la lectura en relación con el nivel de realidad que posee frente a la situación educativa actual.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Lectura “Carta a mi nieto”</p> <p><a href="https://didacticaecm.files.wordpress.com/2012/08/carta-a-mi-nieto.pdf">https://didacticaecm.files.wordpress.com/2012/08/carta-a-mi-nieto.pdf</a></p> | 30 minutos    |
| <p><b>DESARROLLO</b></p> <p>Explicación del concepto de planificación tomando como referencia las palabras relevantes que los docentes han mencionado en la lluvia de ideas.</p> <p>Estructura de las diferencias entre planificación y programación, de acuerdo a su</p>  | <p>Diapositivas</p> <p>Currículo educativo digital</p>  | 60 minutos    |

| <p>conceptualización sobre los niveles de concreción curricular.</p> <p>Comprensión del tercer nivel de concreción del currículo en el aula, del cual se desprende la planificación curricular anual y la planificación micro curricular.</p> <p>Aplicación de cada uno de los elementos curriculares que contiene la planificación en el tercer nivel de concreción.</p> <p>Elaboración de un formato de planificación micro curricular, con la descripción de cada una de las dimensiones que la conforman, además deben indicar de dónde se extrae la información.</p> <p>Reflexión sobre otros elementos importantes que se deben considerar en una clase.</p> <p>Plenaria para integrar los grupos colaborativos por áreas mediante una matriz de interrogantes que es la directriz para elaborar el plan micro curricular.</p>   | <p>Modelo de planificación micro curricular</p> |                              |                                 |  |                              |                                 |  |  |  |  |
|--|---|------------------------------|---------------------------------|--|------------------------------|---------------------------------|--|--|--|--|
| <table border="1" data-bbox="296 1137 944 1317"> <thead> <tr> <th data-bbox="296 1137 424 1249">¿Qué aprende el estudiante?</th> <th data-bbox="424 1137 552 1249">¿Para qué aprende el estudiante?</th> <th data-bbox="552 1137 679 1249">¿Cómo aprende el estudiante?</th> <th data-bbox="679 1137 807 1249">¿Con qué aprende el estudiante?</th> <th data-bbox="807 1137 944 1249">¿Cuál es la capacidad de desarrollo de competencias?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="296 1249 424 1317"></td> <td data-bbox="424 1249 552 1317"></td> <td data-bbox="552 1249 679 1317"></td> <td data-bbox="679 1249 807 1317"></td> <td data-bbox="807 1249 944 1317"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Presentación creativa de una variedad de métodos de planificación y ejecución de una clase. Los docentes escogerán un método para diseñar una planificación micro curricular y una destreza coherente con el método.</p> <p>Los métodos propuestos se organizan con sus respectivas etapas, que servirán para determinar las estrategias metodológicas.</p> <p>Método holístico experimental<br/> Método global analítico<br/> Método viso-motor-gnósico<br/> Método heurístico<br/> Método científico<br/> Método inductivo-deductivo<br/> Método de solución de problemas<br/> Método de investigación<br/> Método de desarrollo de pensamiento</p> |   |                              | ¿Qué aprende el estudiante?     | ¿Para qué aprende el estudiante?                     | ¿Cómo aprende el estudiante? | ¿Con qué aprende el estudiante? | ¿Cuál es la capacidad de desarrollo de competencias? |  |  |  |
| ¿Qué aprende el estudiante?  | ¿Para qué aprende el estudiante?                | ¿Cómo aprende el estudiante? | ¿Con qué aprende el estudiante? | ¿Cuál es la capacidad de desarrollo de competencias? |                              |                                 |  |  |  |  |
|  |   |                              |                                 |  |                              |                                 |  |  |  |  |

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p><b>SÍNTESIS:</b> Análisis de las planificaciones, explicando el método y estrategias metodológicas que se aplicaron.</p> <p><b>METACOGNICIÓN:</b> Deducción de las ventajas y desventajas del método utilizado y la efectividad que tienen sobre el logro del objetivo señalado para la clase.</p> | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |
|---|--|-------------------|

## Sesión 10

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Planificación estratégica y toma de decisiones
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Propiciar en los docentes la reflexión en torno a los componentes y niveles de la planificación estratégica que permitan la toma de decisiones orientadas hacia el logro de los estándares de calidad.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX.     |
|--|--|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> En base a un video de reflexión sobre la importancia de planificar estratégicamente las acciones de la gestión educativa.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Análisis participativo mediante la respuesta de las siguientes preguntas:</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=uMD3oLI-aC0">https://www.youtube.com/watch?v=uMD3oLI-aC0</a></p> | <p>30 minutos</p> |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| <p>¿Con qué situaciones laborales se podría comparar la reflexión del video?<br/> ¿Cuáles serían las distracciones y que efectos generarían?<br/> ¿De qué manera se puede reforzar la defensa?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Dialogo sobre las respuestas y reflexión sobre su rol en la elaboración y ejecución del plan estratégico.</p>   |  |                   |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Conceptualización de la planificación estratégica con el apoyo de mapas conceptuales que describen la planificación estratégica.</p> <p>Detección de la importancia de la planificación estratégica.</p> <p>Conocimiento de las características y tipos de la planificación estratégica.</p> <p>Elaboración en grupos colaborativos, que trabajan en salas independientes y contestan las siguientes preguntas que corresponden a los componentes de la planificación estratégica.</p> | <p>Diapositivas</p> <p>Ejes semánticos sobre planificación estratégica</p>   | <p>60 minutos</p> |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p><b>SÍNTESIS:</b> Selección de una de las respuestas y diseño en plenaria de la planificación estratégica.</p> <p><b>METACOGNICIÓN:</b> Elaboración de recomendaciones para realizar el seguimiento sobre el cumplimiento de los objetivos de acción que han sido diseñados.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Sesión 11

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Acompañamiento pedagógico
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Diseñar un modelo de plan de acompañamiento pedagógico con enfoque constructivo, que favorezca el clima organizacional en la práctica observacional y evaluativa del desempeño ético docente.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO APROX. |
|--|---|---------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Comprensión de la lectura “El maestro que enseña a pensar” adaptación de David Owen y diseño de dos ideas clave.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Respuesta participativa de las siguientes preguntas:</p> <p>¿El método utilizado por el docente fomentaba el desarrollo del pensamiento?<br/>         ¿Los cuestionamientos que hacían los estudiantes sobre la forma de enseñanza del docente eran justos?<br/>         ¿Qué aprendieron los estudiantes de esa experiencia?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Evaluación participativa de sus opiniones sobre el valor de saber refutar y decir cuando alguien no está en lo correcto.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Lectura: El maestro que empieza a pensar</p> <p><a href="https://www.clubensayos.com/Espanol/Aprende-A-Pensar/2558381.html">https://www.clubensayos.com/Espanol/Aprende-A-Pensar/2558381.html</a></p> | 30 minutos    |
| <p><b>DE PROCESO</b></p>   | <p>Diapositivas</p>   | 60 minutos    |

Conceptualización del acompañamiento pedagógico y detección de las diferencias entre acompañamiento pedagógico y visita áulica.

Análisis de las dimensiones, modelos de intervención, facilitación y colaboración como parte del acompañamiento pedagógico.

Identificación de los dos elementos fundamentales del acompañamiento pedagógico: observación y retroalimentación.

Descripción y ejemplificación de las categorías de la observación.



Análisis de la escala propuesta por Wilson (2011), como fundamento de la retroalimentación



Análisis del valor del acompañamiento pedagógico, mediante los triángulos conceptuales de la cita de Geelan (2017) “Los salones de clases son lugares extremadamente complejos”.

Valoración de lo comprendido mediante respuestas de las siguientes preguntas:

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| <p>¿Qué se observa y retroalimenta en el plantel?<br/> ¿De qué manera se lleva a cabo el acompañamiento pedagógico?<br/> ¿Cómo lograr un acompañamiento pedagógico efectivo?<br/> ¿Cuáles son los desafíos del acompañamiento pedagógico?</p> <p>Planteamiento de seis recomendaciones, con el propósito de que los participantes reflexionen sobre el proceso de práctica.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lograr que la conversación fluya en un entorno armónico.</li> <li>2. Identificar con claridad el tipo d apoyo que necesita cada docente.</li> <li>3. Organizar la retroalimentación</li> <li>4. No buscar aspectos negativos ni positivos en el desempeño</li> <li>5. Propiciar retroalimentaciones específicas y breves</li> <li>6. Priorizar la habilidad de escuchar</li> </ol> |  |                   |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Aplicación de la rutina de pensamiento “puente 3-2-1, y en cada grupo de trabajo plantear 3 definiciones sobre los temas tratados, 2 preguntas y una metáfora.</p> <p>METACOGNICIÓN: Determinación de la importancia del liderazgo transformacional desde cinco prácticas: desafiar el proceso, visión compartida, habilidad para actuar, servir de modelo y brindar aliento.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Sesión 12

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Participación social responsable
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Orientar a los docentes en el diseño de una propuesta estratégica basada en las necesidades de gestión educativa que fomente la participación social responsable en la comunidad educativa.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX.     |
|--|--|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Reflexión participativa con un video de reflexión que motiva a los docentes a descifrar el valor ético en las acciones pedagógicas.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Respuesta experiencial de la pregunta ¿Cuál es la manera más efectiva de hacer participación social en la institución?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Análisis de las respuestas en función de sus experiencias sobre la participación social educativa.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=mxzNZvmqqkU">https://www.youtube.com/watch?v=mxzNZvmqqkU</a></p> | <p>30 minutos</p> |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Aplicación interactiva del juego de las palabras vinculadas, que consiste en mencionar un término relacionado con la palabra participación.</p> <p>Identificación mediante el organigrama institucional, de los miembros de la comunidad</p>   | <p>Diapositivas explicativas</p> <p>Ruleta virtual</p>   | <p>60 minutos</p> |

|  |  |                   |  |                      |  |  |  |  |
|--|--|-------------------|--|----------------------|--|--|--|--|
| <p>educativa y definición de su importante rol en la construcción de una educación para la democracia.</p> <p>Aplicación de la técnica de la ruleta, para fundamentar conceptualmente los principios educativos: educación para el cambio, atención prioritaria, desarrollo de los procesos, enfoque de derechos, participación ciudadana, corresponsabilidad, flexibilidad, transparencia, exigibilidad y rendición de cuenta, equidad e inclusión y pertenencia.</p> <p>Análisis de la pertinencia social del conocimiento, progreso social e innovación y profesionales comprometidos en tres grupos, a los cuales se les asigna uno de los temas</p> <p>Aplicación de la rutina de pensamiento “El semáforo”, como apoyo para el producto final mediante la siguiente matriz:</p> <table border="1" data-bbox="296 1028 916 1252"> <tr> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td>¿Qué se entiende?</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffff00;"></td> <td>¿Qué me genera duda?</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ff0000;"></td> <td>¿Qué no sé y nunca me he preocupado en aprender?</td> </tr> </table> <p>Evaluación de los niveles de eficiencia logrados en función de sus responsabilidades.</p> <p>Autoevaluación con la presentación de la planificación de actividades que fomenten la participación social responsable.</p> |  | ¿Qué se entiende? |  | ¿Qué me genera duda? |  | ¿Qué no sé y nunca me he preocupado en aprender? |  |  |
|  | ¿Qué se entiende?  |                   |  |                      |  |  |  |  |
|  | ¿Qué me genera duda?   |                   |  |                      |  |  |  |  |
|  | ¿Qué no sé y nunca me he preocupado en aprender?   |                   |  |                      |  |  |  |  |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Planteamiento de una propuesta que genere participación social responsable, a través del ciclo Deming.</p> <p>METACOGNICIÓN: Reflexión de la importancia de la participación social responsables y los valores éticos con los cuales se logrará un clima de confianza, escucha activa, dialogo oportuno y toma de decisiones.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |  |                      |  |  |  |  |

## Sesión 13

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Consolidación de los valores evangélicos
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Promover la práctica de valores evangélicos como un conjunto de estrategias que orientan el comportamiento ético de los docentes.

| ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES  | TIEMPO APROX.     |
|---|--|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Análisis de un video de reflexión, de motivación sobre la importancia del control de los sentimientos y emociones según la pedagogía de Jesús.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Percepción reflexiva y participativa sobre la actitud de Jesús, del amor, perdón y respeto ante la presión emocional y su relación con la práctica pedagógica.</p> <p><b>Producto inicial:</b> Selección del principal valor evangélico y su impacto en la interacción laboral.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo computo</p> <p>Video:<br/><a href="https://www.youtube.com/watch?v=NewCcPX0YDs">https://www.youtube.com/watch?v=NewCcPX0YDs</a></p> | <p>30 minutos</p> |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Lectura sobre “La calidad: un proceso humano de mejora continua”, e interacción participativa con respuesta a la pregunta: ¿Qué pasos podemos dar, para mejorar y facilitar lo que hacemos?,</p> <p>Introducción de los enfoques conceptuales y teóricos, del tema: “valores evangélicos y “cultura organizacional”.</p>  | <p>Ficha de diagnóstico</p> <p>Diapositivas</p>  | <p>60 minutos</p> |

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| <p>Promoción del trabajo colaborativo en grupos de trabajo, con el objetivo de realizar un autodiagnóstico basado en la identificación de valores evangélicos en la organización.</p> <p>Selección en cada grupo de 1 valor vinculado con los fines educativos y planteados por el Ministerio de Educación.</p> <p>Trabajo participativo para responder al desafío, de realizar un autodiagnóstico con el manejo de una escala de valoración del 1 al 10.</p> <p>Diseño en cada grupo de un slogan sobre el un valor que les representará con enfoque inspirador y creativo que los represente.</p> |  |                   |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p><b>SÍNTESIS:</b> Realización en grupos de un autodiagnóstico de los valores que actualmente se practican en la institución.</p> <p><b>METACOGNICIÓN:</b> Identificación del nivel de confianza laboral, autenticidad, justicia y comprobación de si la toma de decisiones es coherente con los valores evangélicos.</p> <p>Reconocimiento de su capacidad para aceptar sus debilidades, expresar sus sentimiento e ideas con seguridad, saber pedir y ofrecer Feedback, tratar a los demás con amabilidad.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Sesión 14

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Estrategias para la convivencia armónica
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Establecer a partir del análisis y la reflexión, las estrategias que mejoren los niveles alcanzados por los indicadores de la convivencia escolar.

| ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO APROX.     |
|--|---|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Reflexión motivadora de los participantes sobre los valores que garantizan la convivencia institucional.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Análisis de los modos de convivencia con la respuesta a la pregunta: ¿Existen modos de convivencia que puedan modificarse en la institución y de qué manera lo haríamos?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Propuesta por cada participante de una norma de comportamiento ético que asegure el cumplimiento de los compromisos para la sana convivencia.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo informático</p> <p>Video:<br/> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qXCNQh_dCq0">https://www.youtube.com/watch?v=qXCNQh_dCq0</a></p> | <p>30 minutos</p> |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Análisis de la realidad problemática, con el apoyo de datos estadísticos que los ayuden a concientizar sobre diversas situaciones que afectan la convivencia armónica.</p> <p>Identificación en grupos de las debilidades en la convivencia armónica y describir las acciones</p>  | <p>Ficha de diagnóstico</p> <p>Código de convivencia institucional</p> <p>Diapositivas</p>  | <p>60 minutos</p> |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| <p>que se deberían realizar frente a los problemas presentados.</p> <p>Conceptualización de las diferencias entre proyecto educativo institucional y código de convivencia con la explicación de la función que cumple con la lectura de la base legal. Los participantes identifican a los involucrados en la construcción del código de convivencia.</p> <p>Reconocimiento de quienes participan en el diseño del código de convivencia, y valoración de los niveles alcanzados por cada uno de los actores educativos (estudiantes, docentes, autoridades y padres de familia).</p> <p>Análisis de los compromisos y acuerdos establecidos en grupos establecidos de acuerdo con el número de indicadores y determinación de las estrategias que se pueden ejecutar para lograr resultados más óptimos y favorables dentro y fuera del aula.</p> <p>Selección de las estrategias más factibles y efectivas para lograr una convivencia armónica en grupos según el número de indicadores.</p> |  |                   |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Exposición de sus experiencias previas respecto a la efectividad de las estrategias que utilizan para solucionar problemas de convivencia en trabajo grupal.</p> <p>METACOGNICIÓN: Identificación de los valores y normas que orientan el comportamiento ético ante situaciones de conflictos.</p> <p>Reflexión participativa sobre los aspectos explícitos e implícitos de la convivencia escolar.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Sesión 15

### I. DATOS GENERALES

- Denominación: Valores institucionales
- Duración: 120 minutos
- Responsable: Hna. Fani Esperanza Ramón Cabrera

### II. OBJETIVO DE LA SESIÓN

- Asumir los valores que forman parte de la cultura institucional, con el sustento de sus fundamentos en función del logro de la misión y visión.

| ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES   | TIEMPO APROX.     |
|---|---|-------------------|
| <p><b>DE INICIO</b></p> <p><b>Presentación del Programa:</b> Bienvenida al taller de gestión escolar, con la explicación del tema y el objetivo.</p> <p><b>Motivación:</b> Exposición lo que piensan sobre la práctica de valores en la actualidad en interacción reflexivo-participativa.</p> <p><b>Técnica de interacción:</b> Exposición de criterios y opiniones personales en respuesta a la pregunta: ¿Los valores han perdido su valor?</p> <p><b>Producto inicial:</b> Propuesta individual de una norma de comportamiento ético que asegure el cumplimiento de los compromisos para la sana convivencia.</p> | <p>Plataforma Zoom</p> <p>Diapositivas</p> <p>Equipo computo</p> <p>Video:<br/> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qmUBla7Cfvl">https://www.youtube.com/watch?v=qmUBla7Cfvl</a></p> | <p>30 minutos</p> |
| <p><b>DE PROCESO</b></p> <p>Comprensión de que todas las organizaciones, empezando por la familia y llegando hasta la sociedad, se orientan en un sistema de valores, y definición de los valores como respuesta a la pregunta ¿Cuáles crees que serían estos valores?</p> <p>Descripción de la funcionalidad de cada uno de los valores: político, jurídico, morales, estético, religiosos y científicos, en función de las respuestas docentes.</p>   | <p>Ficha diagnóstica de</p> <p>FODA</p> <p>Diapositivas</p>   | <p>60 minutos</p> |

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| <p>Selección de algunos pasos para el logro de los valores organizacionales en los procesos de gestión comunitaria.</p> <p>Concreción de los procedimientos claves en función a los valores que intervienen en la gestión educativa sobre la base de cuatro pasos que se asignan a cuatro grupos de trabajo con el apoyo de una guía virtual sobre los valores organizacionales.</p> <p>Trabajo en grupos:</p> <p>Grupo 1 sobre el diagnóstico de los valores que se analizan con el manejo de la matriz FODA, los valores son: responsabilidad, trabajo en equipo, respecto y centralización.</p> <p>Grupo 2, conceptualización de los valores que están inmersos en la gestión educativa, identificando los respectivos indicadores.</p> <p>Grupo 3, autoevaluación de la declaración de comportamientos en función de sus capacidades.</p> <p>Grupo 4, Desarrollo de la evaluación con la finalidad de analizar la conducta mejorada. Análisis de la presentación de cada grupo.</p> |  |                   |
| <p><b>DE CIERRE</b></p> <p>SÍNTESIS: Selección de la clave esencial sobre la base de la idea principal de la sesión.</p> <p>METACOGNICIÓN: Selección de un valor que consideran fundamental en la gestión educativa desde su percepción, a cada valor se le asignará un color, un símbolo y una imagen que represente el valor.</p> <p>Diálogo para que los docentes compartan sus opiniones sobre el valor que han representado y la relación con cada una de las dimensiones de la gestión en la institución.</p>   | <p>Ficha de metacognición</p> <p><a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScseX7ie74x6_6f_EJawVbk9b_vDuSP_pZ5VmlaMfa5bb4z9Q/viewform?usp=sf_link</a></p> | <p>30 minutos</p> |

## Anexo 18. Cronograma de ejecución el programa

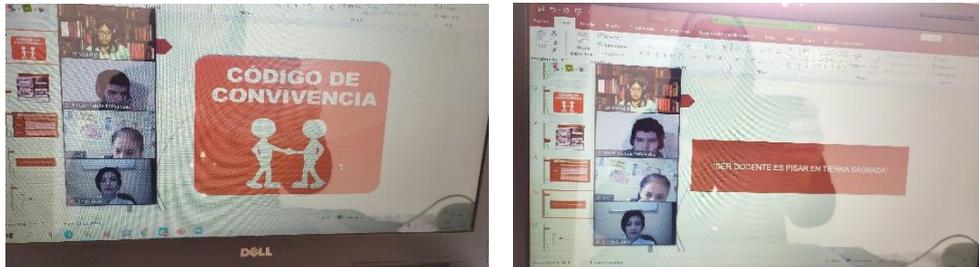
Cronograma de ejecución de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente en Instituciones Educativas Franciscanas Región Costa – Ecuador, 2021.

| ACTIVIDADES           | CRONOGRAMA – DESARROLLO - SESIONES - 2021 |     |     |     |     |         |
|-----------------------|---|-----|-----|-----|-----|---------|
|                       | Septiembre                                |     |     |     |     | Octubre |
|                       | S-1                                       | S-2 | S-3 | S-4 | S-5 |         |
| Primera sesión:       |   |     |     |     |     |         |
| Segunda sesión        |   |     |     |     |     |         |
| Tercera sesión        |   |     |     |     |     |         |
| Cuarta sesión         |   |     |     |     |     |         |
| Quinta sesión         |   |     |     |     |     |         |
| Sexta sesión          |   |     |     |     |     |         |
| Séptima sesión        |   |     |     |     |     |         |
| Octava sesión         |   |     |     |     |     |         |
| Novena sesión         |   |     |     |     |     |         |
| Décima sesión         |   |     |     |     |     |         |
| Décima primera sesión |   |     |     |     |     |         |
| Décima segunda sesión |   |     |     |     |     |         |
| Décima tercera sesión |   |     |     |     |     |         |
| Décima cuarta sesión  |   |     |     |     |     |         |
| Décima quinta sesión  |   |     |     |     |     |         |

# Anexo 19. Evidencias de la aplicación del programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente

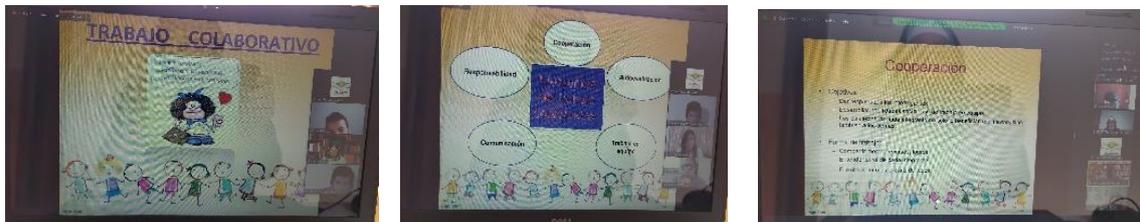
## Sesión 1

Tema: Conocimiento de las Normativas Institucionales



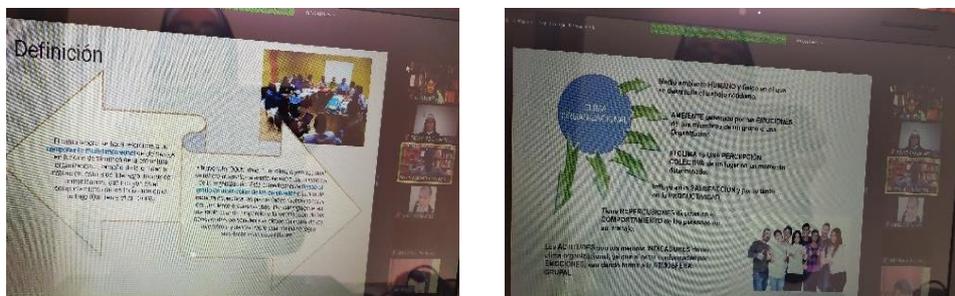
## Sesión 2

Tema: Trabajo colaborativo para la búsqueda de soluciones a los problemas del entorno educativo.



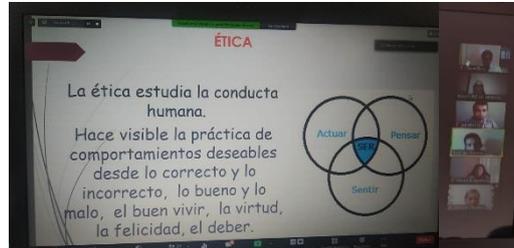
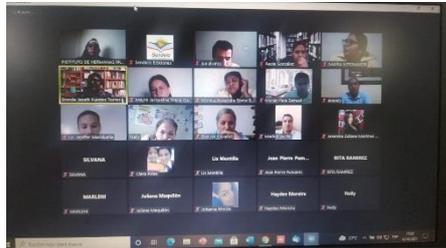
## Sesión 3

Tema: Práctica de habilidades directivas.



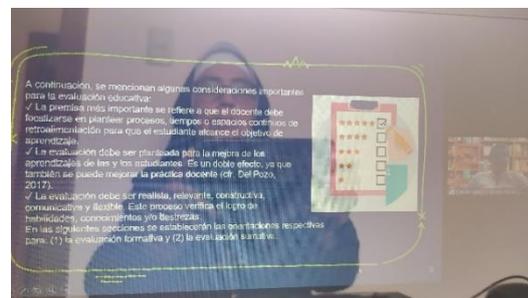
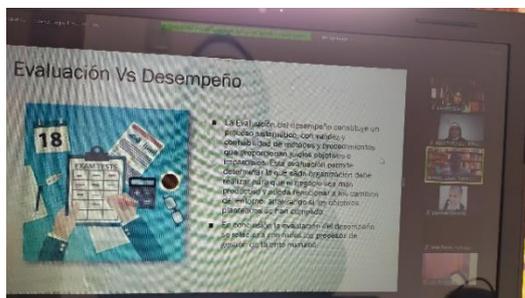
## Sesión 4

### Tema: Aplicación de la ética en la gestión educativa



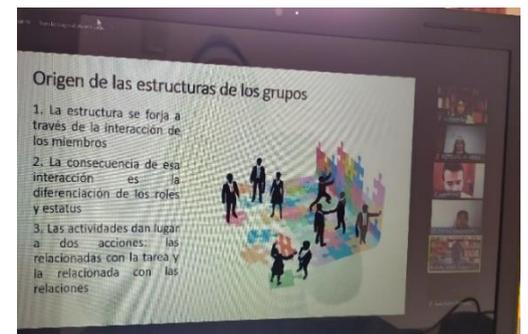
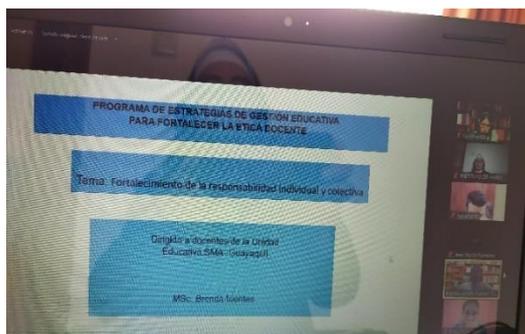
## Sesión 5

### Tema: Evaluación para la mejora continua



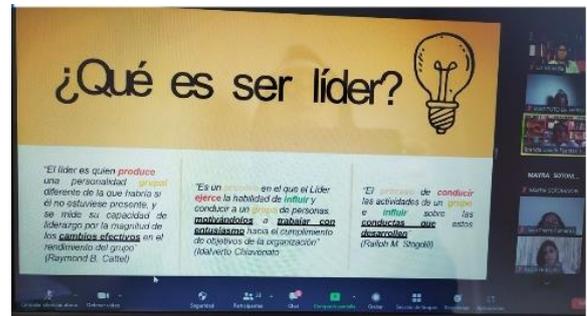
## Sesión 6

### Tema: Fortalecimiento de la responsabilidad individual y colectiva



## Sesión 7

### Tema: Liderazgo transformacional



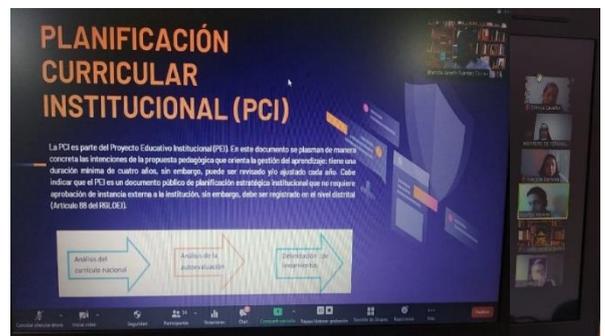
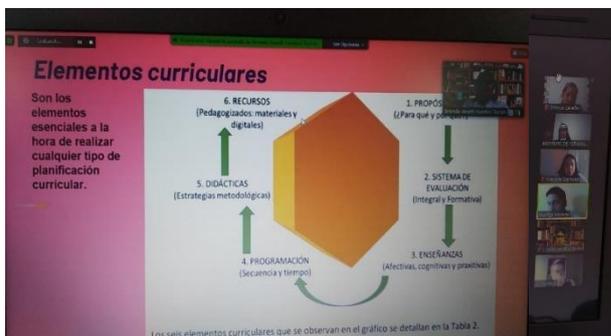
## Sesión 8

### Tema: Enfoque pedagógico activo



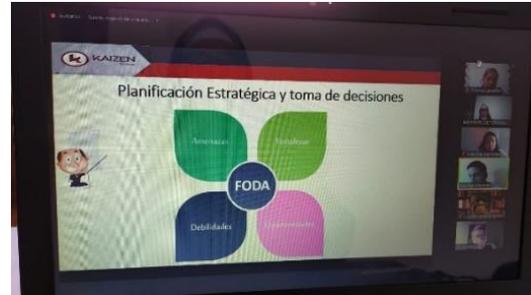
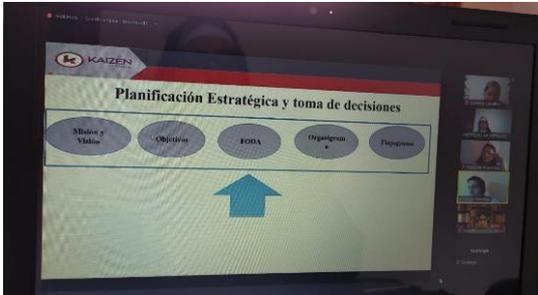
## Sesión 9

### Tema: Diseño de planificación curricular



## Sesión 10

### Tema: Planificación estratégica y toma de decisiones



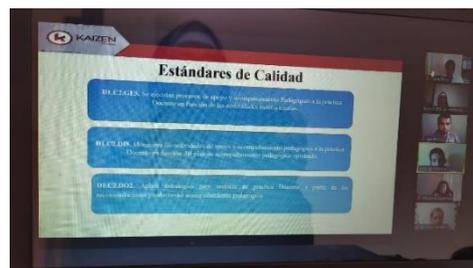
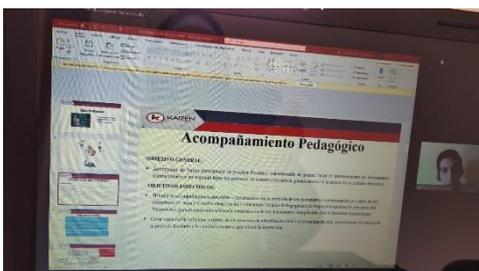
**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA (P.E.E.)**

"PROCESO de gestión que permite visualizar de manera integrada el futuro de la institución, que se deriva de su filosofía, de su misión, de sus metas, de sus objetivos, de sus estrategias a utilizar para asegurar su logro".

"Proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas y debilidades internas, oportunidades y amenazas externas de la organización, con el fin de evaluar la situación y tomar decisiones para asegurar el futuro".

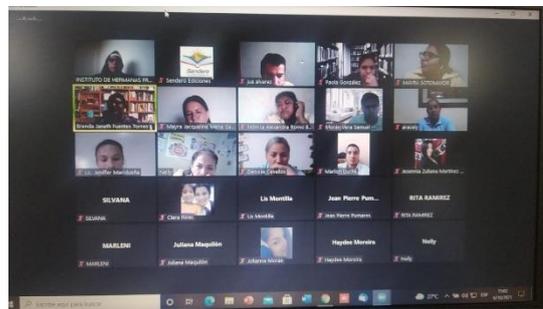
## Sesión 11

### Tema: Acompañamiento pedagógico



## Sesión 12

### Tema: Participación social responsable



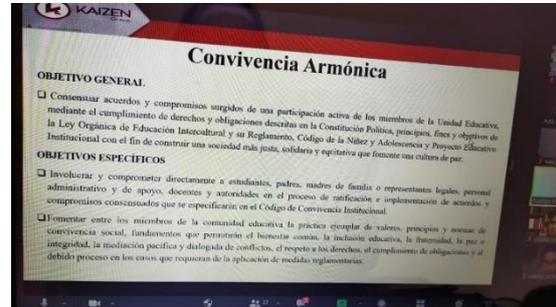
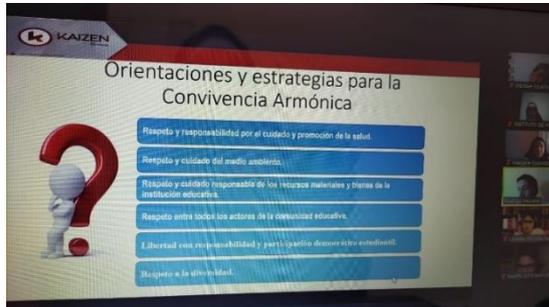
## Sesión 13

### Tema: Fortalecimiento de los valores evangélicos



## Sesión 14

### Tema: Estrategias para la convivencia armónica



## Sesión 15

### Tema: Valores institucionales

