

Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente

Educational management strategies for strengthening teacher ethics

Fani Ramón-Cabrera¹, 0000-0002-7457-9196

¹ Universidad César Vallejo, Piura, Perú, p7002292964@ucvvirtual.edu.pe

Resumen

La presente investigación responde a la necesidad de mejorar el comportamiento ético, relaciones interpersonales y la práctica de valores en instituciones educativas particulares franciscanos. Para que esta dificultad sea entendida e incorporada como práctica en las aulas se planteó la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente orientada al cumplimiento de normas institucionales, trabajo colaborativo y práctica de habilidades directivas en el marco de los principios éticos del docente. La metodología es de tipo cuasiexperimental con dos grupos: experimental y de control seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de 35 docentes en cada grupo. Se utilizó un pretest y posttest con un cuestionario validado a través de juicio de expertos, el Alfa de Cronbach fue de 0.959 que comprueba la confiabilidad del cuestionario. El programa se desarrolló en 15 sesiones. Los datos se procesaron mediante estadística descriptiva e inferencial con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney SPSS. Los resultados comprobaron cambios en el comportamiento ético y formas de actuar de los docentes, se encontraron diferencias significativas; en el grupo experimental disminuyeron los niveles regular y bueno; aumentó el nivel muy bueno en un 91.40%. Se concluyó que la aplicación del programa mejoró las prácticas pedagógicas de los docentes con pensamientos y sentimientos de filosofía franciscana para tener un comportamiento sustentado en la justicia, paz y ecología. Ideas que se plasman en la realidad y en la toma de decisiones orientadas hacia el bienestar de los demás y de sí mismo.

Palabras clave: Estrategias de gestión, ética docente, práctica de valores, programa de gestión educativa, relaciones interpersonales.

Abstract

This research responds to the need to improve ethical behavior, interpersonal relationships and the practice of values in private Franciscan educational institutions. In order for this difficulty to be understood and incorporated as practice in the classroom, the application of a program of educational management strategies was proposed to strengthen teaching ethics oriented towards compliance with institutional norms, collaborative work and practice of managerial skills within the framework of the principle's teacher ethics. The methodology is of a quasi-experimental type with two groups: experimental and control selected through a non-probabilistic sampling of 35 teachers in each group. A pre-test and post-test were used with a questionnaire validated through expert judgment, Cronbach's Alpha was 0.959, which verifies the reliability of the questionnaire. The program was developed in 15 sessions. The data was processed using descriptive and inferential statistics with the non-parametric Mann Whitney SPSS U test. The results verified changes in the ethical behavior and ways of acting of the teachers, significant differences were found; in the experimental group the fair and good levels decreased; increased the very good level by 91.40%. It was concluded that the application of the program improved the pedagogical practices of teachers with thoughts and feelings of Franciscan philosophy to have a behavior based on justice, peace and ecology. Ideas that are reflected in reality and in decision-making oriented towards the well-being of others and oneself.

Keywords: Management strategies, teacher ethics, values practice, educational management program, interpersonal relations.

Recibido: 16/02/2022

Aceptado: 25/02/2022

1. Introducción

Los cambios permanentes que se presentan en el trabajo pedagógico implican que los docentes desarrollen habilidades que posibiliten armonía social. Varios de los problemas que se enfrentan en el contexto educacional están estrechamente vinculados con los principios éticos, morales y democráticos de la gestión educativa. La preocupación surge a raíz de la necesidad de transparentar los procesos de gestión como un requerimiento para alcanzar exitosamente los objetivos de desarrollo sostenible. La presente investigación responde a esta exigencia y se desarrolla sobre la necesidad de optimizar la gestión educativa actual en las unidades educativas Franciscanas. Para el efecto, propone la aplicación de un programa de estrategias de gestión que fortalezcan la ética docente.

Estudios basados en la realidad escolar de distintos países confirman que la ética docente es una disciplina iniciada dentro de los procesos de gestión educativa. La ética docente requiere ser promovida a través de códigos o lineamientos reguladores del comportamiento y la toma de decisiones (Ramos y López, 2019). Sin embargo, existen condiciones que impiden a la comunidad alcanzar la calidad total en las gestiones de índole administrativa, pedagógica y comunitaria. Entre los aspectos causales predomina la falta de recursos, acceso limitado del conocimiento y escasa atención e inadecuada orientación formativa.

La vivencia de estrategias enfocadas al mejoramiento de actitudes y comportamientos docentes está directamente vinculada con el desempeño profesional. La competencia ética del docente se manifiesta en conocimientos, valores, habilidades y destrezas que orientan el desarrollo integral de los estudiantes. El objetivo de las instituciones educativas franciscanas es la formación docente con procesos personales de renovación que abarque lo cognitivo, afectivo y moral. De esta manera se cumple con lo que establece la UNESCO (2020) que manifiesta, “es responsabilidad de cada gobierno brindar una educación auténtica, preparar y formar buenos docentes porque de ellos depende ayudar a transformar la sociedad” (p. 6).

Comportamientos vinculados a estas dificultades se detectaron en ciertos docentes de Instituciones Educativas Franciscanas–Ecuador. El diagnóstico de antecedentes determinó: escaso compromiso ético y empoderamiento en las interrelaciones interpersonales, insuficiente identidad de valores institucionales y principios de la filosofía franciscana. La solución de estos problemas, plantean la necesidad de la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. Al afrontar el problema ético se favorece la práctica de valores y principios franciscanos. A su vez, se orienta a los docentes hacia una forma de vida humanista, en un mundo sumergido en una difícil crisis existencial. En el aula, el docente es un modelo a seguir para los estudiantes y la comunidad educativa en general. Como expresa (Patiño, 2015) al referirse a la propuesta de Francisco de Asís, insiste que “abordar al ser humano en relación con tres dimensiones fundamentales: el ser humano en relación consigo mismo, el ser humano en relación con el otro, y el ser humano en relación con el cosmos” (p. 565).

Es preciso mencionar que, los sistemas de educación se encuentran en continuo cambio debido a los grandes avances del mundo global. Así también se generan cambios a partir de los problemas y necesidades que surgen en la sociedad. Por ello, la gestión educativa se convierte cada día en un escenario imprevisible que demanda de mayor preparación y control estratégico (Rodríguez et al., 2019). En este sentido, las estrategias de gestión educativa propician actividades innovadoras en pro del mejoramiento pedagógico y fortalecimiento de la ética docente. Los siguientes estudios muestran la importancia de enfrentar este tema. En España un 67% de los educadores reconocen que no contribuyen activamente con el cambio social de sus educandos para la consolidación de una sociedad participativa y crítica (Sanz y Hirsch, 2016). En Ecuador, el 31.6% considera que la limitada comunicación entre directivos y colaboradores incide en la presencia de un ambiente laboral no saludable. Como consecuencia de las malas relaciones laborales las autoridades no propician estrategias de gestión educativa para alcanzar la satisfacción laboral (Montero, 2015).

La investigación en el nivel teórico se sustenta en conceptos de ética aplicados a la gestión educativa de la filosofía Kantiana. La fundamentación conceptual exhorta la práctica de valores como pedestal que sostiene las relaciones interpersonales. Así también, guía los procesos de toda gestión para lograr una humanidad más justa y solidaria. La investigación también incorpora los criterios aportados en la obra de Magistro de San Agustín de Hipona, Soto (2005) 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).

La investigación respondió a la pregunta: ¿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?, metodológicamente se trabajó con dos grupos: control y experimental. El primer grupo facilitó el contraste

con los cambios que se originaron en el segundo grupo. El grupo experimental demostró que la investigación, mejoró las prácticas pedagógicas con pensamientos y sentimientos sustentados en la justicia, paz y ecología. El proceso investigativo, aportó en el diseño de un instrumento para valorar la ética docente en investigaciones futuras. Se aplicó un programa que contribuyó en la optimización de las actitudes y comportamientos éticos de los educadores franciscanos. Los dos aportes incorporaron el sentido de responsabilidad, identidad institucional y pertenencia en el desarrollo de las funciones académicas. La propuesta se constituyó en una herramienta didáctica, con énfasis en el componente axiológico que resalta el humanismo ético docente para fortalecer el clima organizacional. El estudio se orientó a través de la comprobación de los efectos del programa dentro de varias sesiones de capacitación laboral, en las que participó el grupo experimental. Las actividades programadas, fueron diseñadas en función a las necesidades de desarrollo profesional. La propuesta se basó en la práctica de los principios éticos que garantizan el correcto e íntegro cumplimiento de las funciones del docente.

La evaluación de las metas establecidas en el programa se realizó mediante el análisis de los logros obtenidos con la aplicación de las estrategias. En el desarrollo de las actividades participó el equipo experimental, para el efecto fue necesario conocer sus expectativas mediante pretest y posttest. A través de la técnica encuesta también se evaluó a los docentes del grupo control. De tal modo que, se logró realizar la comparación de las categorías alcanzadas en cuanto al fortalecimiento de la ética docente. El presente artículo científico está organizado en seis aspectos: 1 introducción, 2 revisión de la literatura relacionada con las estrategias de gestión y la ética docente como elementos de mejoramiento de las prácticas pedagógicas; 3 métodos y materiales aplicados en el proceso cuasi-experimental; 4 análisis de los resultados; 5 discusión de resultados y 6 conclusiones.

2. Revisión de la literatura

2.1 La ética

La ética es definida desde varias teorías, este término tiene su origen en la palabra griega *ethos* que representa una costumbre, o un lugar habitado por el ser humano (Samour, 2014). Proviene del latín *mosmoris*, que significa buenos hábitos, tradiciones heredadas. La ética es una disciplina clave en la comprensión del comportamiento del hombre. Es analizada filosóficamente por Sócrates (470-399 a.C) como un principio que rige cada acto y pensamiento. Según la ética socrática, la falta de ética es un acto de desconocimiento, por cuanto en su teoría sostiene que el bien es una práctica ineludible. En consecuencia, la ética es una virtud transferible, que se puede cultivar en el proceso de formación. Desde la perspectiva teórica de San Agustín de Hipona, citada por Soto (2005) “el conocimiento propiamente dicho pertenece a Dios” (p. 12). Esto conlleva a reflexionar, que el ser humano en su interior guía sus acciones mediante la voz de su propia conciencia. Es decir, se convierte en un instrumento mediante el cual se transmite la sabiduría divina.

La teoría Kantiana expuesta por Piñón (2014) identifica al “ser humano como un ente consciente de sus actos, capaz de edificar o destruir su vida” (p. 193). De este modo, se comprende que la ética es disciplina que orienta al hombre hacia el camino correcto, para obrar con responsabilidad, honestidad y transparencia. Esta teoría se asume en la investigación, en la que se define a la ética docente como un aspecto de formación integral humanística y profesional. En consecuencia, el nivel de ética del docente determina la capacidad de gestión y liderazgo institucional. Como resultados se acrecientan y fortalecen valores como el compromiso, la responsabilidad y la moral, parte de la integridad del comportamiento del docente.

Los docentes que actúan con ética, adquieren prestigio social por su responsabilidad en el cumplimiento de las normas fundadas para las buenas acciones. Es decir, que desarrollan actitudes que reflejen conductas positivas en la interacción social y laboral. Además, tienen la capacidad y conocimiento profesionales para resolver problemas de toda índole en la organización educativa. Estas características son fundamentales en cada uno de los miembros de la organización (Ramos y López, 2019). Según Rodríguez et al. (2020) “la ética

docente es una conducta racional con juicios positivos que vincula la cultura, identidad, sentido común y capacidad para liderar” (p. 232). Está claro que la ética docente promueve la participación activa dentro del marco institucional. Protagoniza consenso y decisiones con actitudes que generen liderazgo y valores que emerjen cambios transcendentales en la ardua labor educativa.

2.2 La ética docente y los valores

Entre las actividades humanas que tienen mayor trascendencia está el desempeño docente. Quien ejerce la docencia no tiene como exclusiva responsabilidad transmitir conocimientos, sino debe influir en la vida de sus estudiantes para asegurarles triunfos y felicidad. Cabe recalcar, que la gestión educativa requiere de principios éticos para cumplir una acción educativa eficaz. Por consiguiente “la ética docente se refiere al comportamiento expresado en la práctica de valores, que fortalece las interrelaciones personales entre los actores educativos y está inmersa en las actividades profesionales de cualquier ámbito” (Carrillo-Velarde, 2020, p. 1109).

En conclusión, el sector educativo debe asumir su mayor responsabilidad en la formación del futuro ciudadano predisposto al desarrollo sostenido y sostenible de la sociedad. De esta manera se requiere un mayor nivel de capacidad profesional que permita analizar la problemática personal de su sector social y generar soluciones. El docente con ética posee un comportamiento pedagógico, metodológico y reflexivo, que fortalece su identidad profesional (Izarra, 2019). En el manejo de los procesos de enseñanza-aprendizaje incorpora actitudes positivas que aseguran prácticas docentes de calidad. Al generar comportamientos éticos como un hábito pedagógico ayuda a que los estudiantes aprendan desde temprana edad. Así, la ética se convierte en una decisión intrínseca de la vida afectiva, crea y fortalece la inteligencia emocional.

Chávez y Martínez (2011) “incorporan el compromiso dentro del comportamiento ético del docente. Expresan que este valor tiene la capacidad formal de cumplir una acción de interrelación entre docentes y comunidad educativa” (p. 7). El compromiso crea un ambiente de familiaridad que favorece el logro progresivo del mejoramiento de la calidad de la educación. Para Casadiego-Duque et al. (2020) el comportamiento ético “implica la utilización de valores individuales, organizacionales y sociales” (p. 101). De tal modo se fortalece la organización desde cualquier perspectiva social, formativa, humanista y profesional. A ello se atribuyen las buenas actitudes, propias del comportamiento ético de una persona que lidera una empresa. La honestidad, el respeto, la justicia y la responsabilidad son valores individuales que impactan en la organización. En base a estas normas se rigen acciones morales que forman el carácter individual del profesional.

La vivencia de la ética es considerada como un valor que conduce a la práctica moral o ética en las organizaciones (Ramos y López, 2019). Permite que los funcionarios realicen actividades en función de los valores éticos para el bien común de la organización. La ética docente es una secuencia de acciones realizadas con valores positivos, responsabilidad y habilidades que generan excelencia en la práctica docente (Rosales, 2021). Este comportamiento ético docente, según Agüero (2019) y Palacios (2017) se constituye en acciones de práctica activa transparente, que no buscan el beneficio propio, sino el de otros. Acrecienta el liderazgo y vocación docente, de modo que beneficia a la comunidad educativa. Por lo tanto, el comportamiento ético, hace posible que se implementen estrategias, acciones y medidas correctivas que benefician a cualquier organización. Según Reyes y Hernández (2019) “la práctica de valores es indispensable para el desempeño de la visión y misión de las instituciones educativas” (p. 3). Los valores éticos son saberes personales que los docentes deben manejar con sus estudiantes, padres de familia y autoridades. Lo reafirman Wong et al. (2021) cuando atestiguan que “los valores constituyen lo esencial en el trabajo de cualquier profesional porque garantizan actividades solidarias y justas para el bien productivo” (p. 8). En consecuencia, la práctica de valores requiere la entrega y donación de un amor sin límites al servicio educativo.

2.3 Gestión Educativa

Los estudios e investigaciones sobre estrategias de gestión educativa, responden a la necesidad de mejoramiento y transformación de la calidad educativa, desde el enfoque de paradigmas innovadores. Así cabe destacar que “las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, la manera de interactuar con sus alumnos y los padres para garantizar el aprendizaje” (Farfán y Reyes, 2017, p. 46). Se ratifica que el docente juega un papel fundamental en el proceso educativo. La innovación consiste en brindar oportunidades para que los estudiantes asuman un papel protagónico durante su formación académica. Las estrategias de gestión diseñadas con objetivos de cultura organizacional para fortalecer la ética docente, facilitan los procesos educativos de calidad y calidez. Desde los propósitos del ideario de educación franciscana mejora la convivencia en armonía bajo una atmósfera de buena comunicación, confianza y colaboración.

Para Hasek de Barbúdez et al. (2021) “la gestión educativa comprende un conjunto de acciones políticas de formación” (p. 411). El propósito es diseñar, orientar, organizar y evaluar para tomar decisiones acertadas que beneficien a la institución, en calidad y en procesos de producción. En este sentido, lograr que la gestión educativa tenga un buen protagonismo implica la práctica del liderazgo organizacional. Esto es importante, por cuanto fortalecerá las acciones estratégicas destinadas a orientar de forma correcta cada uno de los componentes de gestión.

La gestión educativa incorpora actividades concretas en función de las necesidades básicas del plantel y los desarrolla como parte de los contenidos académicos (Rodríguez et al., 2019). Se establece así, un proceso bilateral entre la escuela y la sociedad que contribuye en el logro de la visión y misión institucional. La gestión educativa aplica estrategias que optimizan las tareas pedagógicas para el logro de una educación de calidad. En este trayecto se prioriza el manejo de normas legales y políticas instituidas (Cruz et al., 2018). Sobre lo mencionado, las acciones para fortalecer la gestión educativa se orientan hacia el acompañamiento pedagógico sustentado en los valores institucionales. La práctica de la gestión educativa enriquece las estrategias éticas desde la experiencia de cada docente. Promueve el mejoramiento del currículo, la convivencia escolar y el liderazgo, con cambios en el entorno inmediato y toda la comunidad educativa.

2.4 Estrategias de gestión educativa

Para que se internalicen los valores propios del carisma franciscano como signo de vida institucional, el conocimiento de las estrategias de gestión educativa se constituye en un elemento clave. Según Chen-Quesada et al. (2020) las estrategias de gestión educativa son “herramientas pedagógicas planificadas con una visión de corto, mediano y largo plazo. Establecen el logro de competencias de gestión como recurso organizacional para trabajar en equipo, en proyectos educativos institucionales enfocados en la realidad de cada institución” (p. 328). El Ministerio de Educación para lograr este propósito, determina las estrategias de gestión educativa, con las dimensiones: administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria. Identifica a la gestión como un indicador de calidad del sistema educativo. Al referirse a la dimensión administrativa varios autores lo relacionan con las actividades de dirección, desde los aspectos de operatividad institucional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020).

Para Botero (2017) la gestión administrativa establece “variadas acciones para el manejo efectivo del talento humano, de las disponibilidades de ambiente físico, tecnológicos y de los aspectos económicos” (p. 271-276). Arroyo-Cañada (2019) lo relaciona con “las habilidades directivas que conducen al mejoramiento del entorno y el trabajo colaborativo en la organización” (p. 28-35). Para Anhelía-Gonzales son múltiples procesos o actividades preestablecidas para el cumplimiento, tanto de las regulaciones legales, como de las disponibilidades de recursos en la organización (Anhelía-Gonzales et al., 2021).

Moreno y Wong (2018) añaden que las “habilidades directivas son desarrolladas con técnicas, métodos, estrategias y visión para la producción de buenos resultados. Es importante observar que el programa de estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente, impulsa estos proyectos educativos de innovación” (p. 2-17). Además, mejora la estructura de la institución con procesos de capacitación a los

docentes. Esta acción organiza los investigadores como aporte a la eficacia del programa para enriquecer las habilidades de gestión administrativa. La gestión institucional regula el desempeño docente a través de instrumentos de evaluación. Esta herramienta controla periódicamente la planificación que prevé el cumplimiento, tanto de las leyes y normativas como del proceso didáctico. Estos lineamientos lo sustentan, Acevedo et al. (2017), al expresar que es una “gestión dirigida a cumplir con normas, leyes, políticas educativas, procesos didácticos bajo la responsabilidad de las autoridades de una institución” (p. 53-95).

Un factor esencial de la gestión institucional es el monitoreo de las funciones que desempeña el docente. Esta acción implica dar seguimiento a la ejecución de las normas y reglamentos y a la aplicación del Proyecto Educativo Institucional. Los directivos responsables de la gestión institucional, actúan como orientadores para garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011) (Acevedo et al., 2017). Andia et al. (2021) afirman “que el trabajo social responsable y colaborativo ayudan a mejorar la calidad de servicios” (p. 53-95). Además, establecen como valor fundamental la participación social responsable en la toma de decisiones con los recursos disponibles. En esencia, son las acciones colaborativas que la comunidad educativa realiza para cumplir con las metas deseadas.

Según Cabrera (2019) 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” (p. 269). En la gestión institucional estos principios buscan la paz y el amor como normas de oro básicas para trabajar por el bien institucional. Para Castillo et al. (2017) “se requiere de un liderazgo compartido para trabajar sobre las necesidades, falencias y debilidades de la institución.” (p. 45). Es importante que cada uno aporte de manera comprometida con estrategias y proyectos innovadores. Como lo expresan los autores, los principios éticos guían la acción directiva en coordinación con los docentes. Estos actores desempeñan con honestidad una óptima calidad de servicio que respalden el logro de valores institucionales y los establecidos por el Ministerio de Educación.

Con referencia a la gestión pedagógica se concibe como un proceso de mejoramiento de las actividades de los docentes en su planificación y orientación didáctica (Rodríguez et al., 2019). También como un conjunto de procesos que los directivos aplican con variadas estrategias para cumplir con las metas educativas. Una adecuada gestión pedagógica se evidencia en el manejo del currículo, actualización profesional y comportamientos éticos de los docentes. Este criterio lo refuerzan Chen-Quesada et al. (2020) al indicar que “los modelos de gestión pedagógica crean capacidades docentes que fortalecen a diario la práctica de habilidades, métodos y herramientas que educan con el ejemplo en valores y habilidades como hilos conductores del aprendizaje de conocimientos” (p. 342). Reiteran que la gestión pedagógica–educativa con valores éticos, requiere de una propuesta que viabilice la actualización de los conocimientos en función de las necesidades. En este sentido, el programa se planteó cumpliendo este requisito de gestión.

Con relación a la gestión comunitaria Solano et al. indican que es muy importante porque se encarga de incentivar en la comunidad el trabajo interrelacionado con madres y padres de familia como colaboradores del adelanto de su entorno, con la búsqueda de estrategias para la solución progresiva de los problemas existentes en función de las posibilidades de la comunidad educativa (Solano et al., 2021). Este proceso de trabajo conjunto, conseguiría el objetivo de la pedagogía franciscana, “ser un proceso formativo que se centra en la persona y se fundamenta en lo cotidiano, en las relaciones dialógicas fraternas y en la creatividad e imaginación” (Patiño, 2015, p. 559–571).

Respalda la importancia de la gestión educativa Chacón (2014) cuando indica que “las instancias educativas requieren una forma diferente de gestión, que incluye el cambio del enfoque de la simplicidad al modelo de la complejidad, de acuerdo con las corrientes de pensamiento del siglo XXI” (p. 158). Estas proponen modificar el prototipo de uniformidad en el que trabajaban, con el acuerdo de nuevas formas de comportamiento bajo la dirección de principios éticos. Un modelo innovador de gestión educativa desafía la rutina e incorpora el trabajo colaborativo con valores morales como una oportunidad de cambio. El docente tiene que aprender a aprender, a reaprender y fortalecer los comportamientos éticos con habilidades y destrezas, que lo transformen en un líder de cambio.

3. Métodos y materiales

La presente investigación aplicó un enfoque cuantitativo, el propósito fundamental fue analizar las hipótesis planteadas de acuerdo con las variables. Se utilizó la investigación aplicada que planteó la solución del

problema 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. Se determinó como variable independiente: estrategias de gestión educativa como elemento que apoya a los docentes en el desarrollo de capacidades administrativas, institucional y pedagógico. Contienen instrumentos y métodos planificados para ser cumplidos, en corto, mediano y largo tiempo. Las estrategias de gestión educativa se evidenciaron en los efectos que ocasionó su uso en el grupo experimental.

La variable dependiente: ética docente se refirió al comportamiento expresado en la práctica de valores que fortalecen las interrelaciones personales entre los actores educativos. La ética docente se operacionalizó en la observación del comportamiento de los docentes en la práctica de los valores éticos de la congregación, según la frecuencia de su accionar, expresado en los reactivos organizados en un cuestionario de opinión con alternativas. Para la investigación se consideraron dos grupos: experimental y de control, seleccionados por muestreo no probabilístico con 35 docentes en cada uno. 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.

La población objeto de análisis estuvo representada por 70 docentes de las unidades educativas particulares del grupo control (1), de La Libertad y grupo experimental (2), de Guayaquil-Ecuador. La población se determinó mediante una selección realizada por inclusión y exclusión. Se incluyeron todos los docentes que constaban en los distributivos de la unidad educativa particular Guayaquil (1), y unidad educativa particular – La Libertad (2) Se excluyó a los directores y al personal que no tenían carga horaria. La unidad de análisis conformó cada docente de las instituciones incluidas en la población y muestra. A los docentes se aplicó una encuesta con preguntas concretas, estandarizadas y de fácil comprensión. Se caracterizaron por propiciar información relevante sobre las dimensiones de la ética en el comportamiento de los docentes ante determinadas situaciones. El objetivo fue determinar la eficacia de la aplicación de un programa de estrategias de gestión educativa, para la mejora de la ética docente. Los ítems investigaron la capacidad de aprender a comportarse con las exigencias que requiere la ejecución de su labor docente con ética profesional. El nivel de medición utilizado fue el ordinal debido a que las respuestas contenían varias categorías. En el instrumento se empleó la escala de Likert.

Se utilizó un pretest y posttest con un cuestionario que antes de la aplicación se comprobó su validez y confiabilidad. Para la validez de contenido se utilizaron preguntas figuradas en el instrumento mediante los criterios de cinco expertos en el área de educación. La validez de criterio valoró la relevancia del documento respecto a su capacidad para medir la ética docente mediante la estadística de Pearson (Ítems/total). La confiabilidad del instrumento valoró la consistencia interna, utilizando el estadístico para datos politómicos con el coeficiente Alfa de Cronbach (Bernal, 2016). La confiabilidad fue de 0.959.

El cuestionario fue aplicado de manera virtual, por medio del formulario de Gmail, en modalidad de anonimato, se preservaron los datos de los docentes que emitieron sus expectativas sobre la ética docente de modo que, la información tuvo transparencia y autenticidad. El programa de estrategias de gestión se desarrolló en 15 sesiones. Para el análisis de datos, la información recolectada se tabuló en tablas de Excel para ser codificadas de acuerdo con los valores asignados a cada una de las respuestas para luego ser insertados en la base de datos de SPSS. La información obtenida en el pretest y posttest, presentó la distribución de frecuencias con gráficos de barras que visualizaron 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 un estadístico no paramétrico que evaluó si los dos grupos guardan relación o diferencias entre sí de manera significativa respecto a la variable ética docente con lo cual se comprobó la hipótesis.

Referente a los aspectos éticos previo al estudio se consiguió el permiso de los representantes legales, su desarrollo se realizó mediante los siguientes principios éticos, el beneficio de los docentes, quienes fortalecieron su ética con la práctica de un nuevo modelo de gestión educativa. No se afectó a ningún miembro del personal docente y en general a la comunidad educativa. Los docentes de forma voluntaria eligieron participar en el proceso de investigación, para evidencia firmaron un acta de consentimiento informado que respaldó a la investigadora en el proceso de recolección de datos.

4. Resultados

Cuadro 1. Resultados descriptivos del objetivo específico 1. Test aplicado a las instituciones educativas franciscanas, región costa – Ecuador

Niveles	Nivel G.E		Nivel G.C	
	Pretest		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%

En la fase pretest, en el nivel regular, el grupo control obtuvo el 28.6%, el grupo experimental el 22.9%. En el nivel bueno el grupo control 42.9% y el grupo experimental 62.9%. En el nivel muy bueno, el grupo control alcanzó un 28.6% y el grupo experimental un 14.3%. 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, en el grupo control se distingue un mayor porcentaje de docentes con nivel muy bueno. Con relación a los resultados inferenciales, la muestra empleada para el análisis fue de 35 docentes en cada grupo, por lo cual los niveles de significancia son menores.

Cuadro 2. Prueba de normalidad pretest. Corrección de significación de Lilliefors

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PretGExp	.143	35	.066	.906	35	.006
PretGcont	.156	35	.030	.882	35	.001

En el cuadro 2, el grupo experimental en el pre test, obtuvo un estadístico de 0.906 y un valor de significancia de 0.006 a diferencia del grupo control 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, lo que evidenció que los datos tuvieran una distribución no normal, por esta situación Cuadro 3, prueba.

Cuadro 3. Rangos pre test estadístico de prueba, grupo experimental y control

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			

De acuerdo a los resultados, se concluyó que el grupo experimental presentó características similares en el nivel de ética docente con el grupo control, antes de implementar las estrategias de gestión educativa. Como se demuestra en el cuadro 4, las diferencias del nivel de ética docente, son evidentes.

Cuadro 4. Resultados descriptivos del objetivo específico 2

	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 en las instituciones educativas franciscanas, región costa – Ecuador

En el grupo experimental el 91.40% alcanzó nivel muy bueno, el 5.70 nivel bueno y el 2.90 nivel regular. En el grupo control el 25.70% alcanzó nivel muy bueno, el 45.70% se ubicó en nivel bueno y el 28.60 nivel

regular. La mayoría de los profesores del grupo experimental aumentaron su nivel de ética docente, en tanto que en los docentes del grupo control mantuvieron en su mayoría un nivel bueno y regular. Al contrastar las dos hipótesis, en la Ha2: nivel de ética docente y estrategias de gestión educativa, el grupo experimental alcanzó un rango promedio de 51.64 distante al 19.36 obtenido por el grupo control, apreciándose diferencias significativas según el Sig. (bilateral) 0,000. La evaluación de los efectos de las estrategias educativas en la ética docente del grupo experimental mostró un incremento en los resultados obtenidos por el grupo control; respecto al nivel de ética docente, en el pretest el 14.30% alcanzó un nivel muy bueno, mientras que, en el postest, este nivel fue alcanzado por el 91.40%, notándose un incremento significativo en el nivel de ética docente. Así también, en el pretest el 22.90% alcanzó un nivel regular, porcentaje que disminuyó 2.90%. Del 62.90% redujo al 5.70%, ubicándose en el nivel bueno.

Al contrastar la hipótesis específica 3: Ha3, con la Ho3, no mejoró de manera significativa el nivel de ética docente en el grupo control. Prueba U de Mann-Whitney – pretest – postest. Se obtuvo como resultado una diferencia significativa entre rangos de 32.42, en los dos momentos. Estos resultados demostraron que la aplicación de estrategias educativas mejoró de manera significativa, el nivel de ética docente en el grupo experimental. Con referencia al objetivo general: determinar la eficacia de las estrategias de gestión educativa, en los niveles ética docente en educadores de la institución educativa franciscana, región costa, Ecuador, los resultados estrategias de gestión educativa lograron un impacto favorable sobre ética docente, cuadro 5.

Cuadro 5. 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%

En la dimensión comportamiento ético variable ética docente, antes de la aplicación del programa de gestión educativa, el 65.7% se ubicó en nivel bueno, el 17.1% en nivel muy bueno y el 17.7% en nivel regular, en el postest el 94.3% se ubicaron en nivel muy bueno, un 2.9% se mantuvo en bueno y el 2.9 nivel regular. En la dimensión relaciones interpersonales, antes de la aplicación del programa de gestión educativa 62.9% se ubicó en nivel bueno, el 17.1% en nivel muy bueno y el 20.00% en nivel regular, en el postest el 94.3% del grupo experimental se ubicaron en nivel muy bueno, el 5.7% se mantuvo en el nivel bueno. En la dimensión práctica de valores, antes de la aplicación del programa de gestión educativa, el 68.6% se ubicó en nivel bueno, el 14.3% en nivel muy bueno y el 17.1% en nivel regular, en el postest el 91.4% del grupo experimental se ubicaron en un nivel muy bueno, el 8.6% se mantuvo en el nivel bueno. Las estrategias de gestión educativa tuvieron un efecto positivo, mejoraron los niveles de ética docente, se comprobó que todas las diferencias en rangos promedio, fueron significativas en todos los casos las dimensiones alcanzaron un $p=0.000$, cuadro 6.

Cuadro 6. Nivel de dimensiones

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		

En cada dimensión de la variable ética docente: la dimensión comportamiento ético, obtuvo como resultado un valor de 50.500 y un valor Sig. (bilateral) 0.000 ($p < 0,05$), se observó un aumento de rango promedio en el postest, en el valor de 51.56. En la dimensión relaciones interpersonales, alcanzó como resultado un valor

de 37.000 y un valor Sig. (bilateral) 0.000 ($p < 0.05$), con un aumento de rango promedio en el postest reflejado en el valor de 51.94. En la dimensión práctica de valores, dio como resultado un valor de 42,000 y un valor Sig. (bilateral) 0.000 ($p < 0.05$), hubo un aumento de rango promedio en el postest reflejado en el valor de 51.80. Al concluir la investigación, se demostró 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, como se observa en la triangulación de resultados, cuadro 7.

Cuadro 7. Triangulación de los resultados

DIMENSIONES	GRUPO EXPERIMENTAL	GRUPO DE CONTROL	OBSERVACIONES
Institucional	El seguimiento permanente brindado por los líderes educativos fortalece el comportamiento ético docente. El 14.3% demuestra un comportamiento en la opción de muy bueno	El 28.6% se expresa con la opción de muy bueno	Discordancia todavía no se inicia el programa de acompañamiento
Administrativa		Los docentes en su actuar, tienen en cuenta el código de ética institucional.	Discordancia, en el grupo de control existe una predisposición para este accionar, a pesar que el otro grupo es el que recibe la asistencia
Pedagógica	Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.	Los docentes demuestran una actitud ética en su trabajo diario que les permite incrementar la calidad del servicio educativo.	Concordancia, los dos grupos están preocupados por demostrar una actitud ética en su trabajo, los del grupo experimental por incidencia directa y los del grupo control por transmisión permanente
Comunitaria	El éxito o fracaso de la gestión educativa en la institución es una responsabilidad asumida por todos los docentes.		Discordancia, lo expresan y lo manifiestan de preferencia los integrantes del grupo experimental

5. Discusión de Resultados

Los resultados derivados de la investigación permitieron determinar el nivel de ética docente en los siguientes aspectos: comportamiento ético, relaciones interpersonales y práctica de valores. En la evaluación de estos aspectos considerados dimensiones de la ética docente se evidenciaron deficiencias en la práctica de valores institucionales. A nivel general, la comprensión del problema se procedió del diagnóstico inicial obtenido mediante el pretest.

En la primera evaluación se identificó que tanto los docentes del grupo control como los del grupo experimental antes del programa alcanzaban un nivel bueno (GC=42.9%) y (GE=62.9%), seguido del nivel regular (GC=28.6%) y (GE=22.9%). Cabe recalcar que, un 28.6% de los docentes del grupo control presentaron un nivel muy bueno, mientras apenas un 14.3% de los docentes del grupo experimental presentaron un nivel muy bueno.

En la prueba de hipótesis cuyo estadístico utilizado fue U de Mann-Whitney el nivel de significancia obtenido fue de $0.724 > 0.05$. Finalmente se concluyó que, en los dos grupos los niveles de ética docente eran semejantes antes de implementar el programa de gestión educativa.

Los resultados concordaron con Marín (2018) quien centró el análisis en las estrategias gerenciales y su efecto en la ética de los docentes. El autor concluyó que para mantener un alto nivel de ética en los docentes se debe priorizar las estrategias orientadas por principios éticos. En cuanto al impacto que la gestión educativa ejerce sobre la práctica de valores, se constató que esta resulta efectiva para el clima organizacional. Se concluyó que una adecuada gestión eleva el nivel de motivación, interacción y sentido de pertenencia.

Según los niveles de logros la calidad de la gestión depende del desempeño del equipo de gestión, así como de todo el personal docente, lo que concuerda con Rodríguez et al (2019). Este panorama, encamina a tener en cuenta que los modelos de gestión dependen del contexto situacional. Por lo que es preciso saber identificar las condiciones que redefinen la calidad de los procesos de acuerdo a los productos alcanzados (Cruz et al., 2018).

Se coincide con la concepción de Sánchez y Delgado (2020) quienes establecen que la gestión educativa es esencial en los procesos de enseñanza y aprendizaje. A través de ella se logran acciones pedagógicas que brindan mejores resultados en cada uno de los procesos integradores. Dado que, la gestión educativa es un conjunto de acciones regidas por normas legales, es de suma importancia la planeación, el control y la evaluación conjuntamente con el buen uso de los recursos con que cuenta la institución educativa con el fin de lograr la meta deseada y a futuro reducir problemas organizacionales.

Respecto a los resultados inferenciales, se concuerda con Álvarez (2015) quien también evaluó mediante un pretest el nivel de ética docente antes del programa. Mediante los datos obtenidos se constató la similitud en los porcentajes de docentes que alcanzaron un nivel bueno y regular. Del mismo modo, a nivel inferencial se coincidió con los resultados de García (2018) quien constató que antes de aplicar el programa, los grupos de análisis de la investigación evidenciaban similitud en los niveles de ética docente.

En la presente investigación, se estableció diferencias en el predominio del nivel de ética docente. En la tabla descriptiva del objetivo 2, se observa que la mayoría de docentes del grupo control (45.7%) persistieron en el nivel bueno que alcanzaron en el pretest. Mientras que los docentes del grupo experimental (91.4%), después de haber participado en las sesiones del programa mejoraron y lograron un nivel muy bueno.

El efecto positivo que el programa de gestión educativa ejerce sobre la ética docente se confirmó a través de la prueba U de Mann-Whitney. Se rechazó la hipótesis nula, pues el valor de significancia fue 0.000 y el rango promedio se diferenció con 32.28, demostrando el avance del grupo experimental.

A nivel descriptivo e inferencial se coincide con Palacios (2017), quien con la aplicación del programa logró mejorar los niveles de ética docente en el grupo experimental. El grupo control que no participó en el programa conservó los niveles alcanzados en el pretest. Por su parte Durán & Martínez (2018) también coincide con el resultado de la presente investigación. De acuerdo al análisis de sus resultados, el progreso personal y profesional es producto proporcionalmente directo de la práctica de valores éticos y morales.

En el análisis general se comprobó que en la práctica del comportamiento ético el 94.3% de los docentes alcanzaron un nivel muy bueno. En cuanto a las relaciones interpersonales, el 94.3% también logró un nivel

bueno y en la práctica de valores el 91.4% del mismo modo alcanzó un nivel muy bueno. Apenas el 2.9% de los docentes del grupo experimental no superó el nivel regular en el comportamiento ético. Estos resultados evidenciaron sin duda, que el programa resultó efectivo en la mejora de las dimensiones de la ética docente. En contraste con los resultados del pretest mediante la prueba de hipótesis se comprobó diferencias significativas según el p valor 0,000. Los resultados positivos coinciden con los estudios de González et al., (2018), Rodríguez, (2016) y Álvarez, (2015). Los autores confirmaron que un adecuado programa de gestión educativa resulta favorable en los procesos administrativos, pedagógicos y comunitarios. Según lo expuesto se establece que las estrategias de gestión impulsan a los gestores a planear actividades de mejora en un aspecto sistémico y holístico. Al mismo tiempo que crean espacio de interacción bajo un sistema de comunicación interdisciplinar.

6. Conclusiones

El análisis de nociones y conceptos de variados autores, facilitó la comprensión del ideario institucional franciscano encaminado a educar en principios y valores. Se logró generalizar los conceptos de la ética aplicada a la gestión educativa. Se reafirmó la teoría de la ética Kantiana con la práctica de valores, como sustento teórico que sostiene las relaciones interpersonales y guía los procesos escolares.

En el campo metodológico la investigación aportó con un instrumento inédito, que será de gran relevancia cuando se mida la ética docente en investigaciones futuras. Facilitó a los educadores el fortalecimiento de los valores institucionales, desempeño ético/profesional y principios con la ayuda de estrategias de gestión educativa. En el contexto del ideario de la educación franciscana, se fortaleció en sentido de liderazgo, además del compromiso, como valores integrales en la ética docente.

La aplicación del programa de estrategias de gestión educativa presentó 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. Se debe insistir que, en este contexto la educación no se reduce a la simple transmisión de conocimientos, sino a la práctica de valores bajo los lineamientos del ideario institucional.

Se debe destacar que la práctica del programa estrategias de gestión educativa en el fortalecimiento de la ética docente, aplicado en la presente investigación, se socialice en otras instituciones educativas, como apoyo académico para la creación de compromisos en la práctica pedagógica de los docentes.

Agradecimientos

La autora agradece a todo el personal docente especializado de la Escuela de Posgrado Programa Académico de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo Piura – Perú, por su apoyo incondicional en el desarrollo de la presente investigación, así como a las autoridades y personal administrativo quienes facilitaron y participaron en este estudio.

Presento un especial agradecimiento al Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza, por su esmerada labor durante el desarrollo del presente estudio. Nuestra reconocida gratitud al equipo profesional de colaboradores por su destacada labor durante el proceso de ejecución del Programa de Estrategias de Gestión del presente estudio experimental.

Referencias bibliográficas

- 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*, 46(46), 53–95. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Agüero, R. (2019). Producción científica: estudio de caso de las buenas prácticas docentes en una universidad pública. Universidad “César Vallejo.” <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33791>
- Álvarez, C. (2015). Planificación Para La Comprensión; Un Estudio Cuasi Experimental.

- Álvarez, C. (2015). Planificación para la comprensión; Un estudio cuasi experimental. Universidad de Chile, 1–100. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137533>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899–e899. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9NSPE1.899>
- Arroyo-Cañada, F. (2019). La investigación sobre el desarrollo de habilidades directivas en la educación superior. *Revista de Administración y Educación Empresarial*, 2, 28–35. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2019.0004>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Registro Oficial No. 417, 1–102. www.educacion.gob.ec
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8029>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. PEARSON, 1–322. www.repositorio.espe.edu.ec
- Cabrera, A. (2019). Valores políticos y sociales de católicos, evangélicos y personas sin religión en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113729>
- Carrillo-Velarde, M. (2020). La ética y los valores en la educación superior. *Dominio de Las Ciencias*, 6(3), 1108–1117. <https://doi.org/10.23857/DC.V6I3.1340>
- Casadieago-Duque, Y., Rojas, C., & Delgado-Sánchez, V. P. (2020). Relación entre el compromiso ético del Contador Público y la importancia de esta labor ante la sociedad. *Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*, 11(2), 97–106. <https://doi.org/10.25213/2216-1872.99>
- Castillo, P., Puigdemelliv, I., & Antúnez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 41–59. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>
- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150–161.
- Chávez, G., & Martínez, B. (2011). Los profesores universitarios: entre la exigencia profesional y el compromiso ético-social. *SINÉCTICA*, 2–13. <http://www.sinectica.iteso.mx/index>
- Chen-Quesada, E., Cerdas-Montano, V., & Rosabal-Vitoria, S. (2020). Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 317–345. <https://doi.org/10.15359/REE.24-2.16>
- Cruz, M., Pozo, M., Andino, A., & Arias, A. (2018). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación de los estudiantes. *Etic@net. Revista Científica Electrónica de Educación y Comunicación En La Sociedad Del Conocimiento*, 18(2), 196–215. <https://doi.org/10.30827/ETICANET.V2I18.11889>
- Durán, S., & Martínez, H. (2018). La ética en la práctica docente. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://doi.org/html/hdl.handle.net/20.500.11763/atlante181/etica-practica-docent>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Gestión Educativa Estratégica y Gestión Escolar Del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje: Una Aproximación Conceptual*. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/917>
- García, D. (2018). Concepciones y prácticas en formación ética de los formadores de maestros de la escuela normal superior de Manizales (Colombia). *DIPÓSITO DIGITAL*. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/117222>
- González, J., Llautong, A., Ramí-rez, C., Giovannetti, V., & Sánchez, A. (2018). Algunas experiencias de trabajo colaborativo como estrategia de innovación educativa en una Unidad Educativa Fiscal de Guayaquil, Periodo Lectivo 2017/2018. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 96, 1–145.
- Hasek de Bermúdez, S., & Ortiz-Jiménez, L. (2021). Liderazgo: Una Oportunidad de Gestión Educativa. *Revista Internacional En Ciencias Sociales*. <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1086>
- Izarra, D. (2019). Actitudes de docentes y estudiantes de postgrado en educación. *Edetania. Estudios y Propuestas Socioeducativas.*, 55, 117–129. https://doi.org/10.46583/EDETANIA_2019.55.423

- Marín, M. (2018). Estrategias Gerenciales Axiológicas que permitan fortalecer la ética profesional del docente de la Unidad Educativa “Barrera” Núcleo Libertador del Estado de Carabobo. In Universidad de Carabobo.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2020). Mejoramiento Pedagógico. Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/mejoramiento-pedagogico/>
- 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. UTPL, 1–109.
- Moreno, M., & Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y satisfacción laboral en la empresa Chicken King. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 2–17. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Palacios, G. (2017a). 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. RUA. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/73936>
- Patiño, W. (2015). La Propuesta de Francisco de Asís como alternativa de vida, ante la crisis de sentido de hoy. Revista El Ágora, 559–571.
- Hasek de Barbúdez, S. R., Ortiz Jiménez, L., Hasek de Barbúdez, S. R., & Ortiz Jiménez, L. (2021). Leadership: An opportunity for Educational Management. Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales, 17(2), 405–416. <https://doi.org/10.18004/RIICS.2021.DICIEMBRE.405>
- Piñón, J. (2014). Feuerbach: “Dios como esencia del hombre (Homo homini Deus).” Andamios, Revista de Investigación Social, 11(24), 191. <https://doi.org/10.29092/uacm.v11i24.239>
- Reyes, O., & Hernández, G. (2019). Identifying and Including Core Human Values in University Training. Rev. Cubana Edu. Superior, 38(2), 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200017
- Ramos, G., & López, A. (2019). Formación ética del profesional y ética profesional del docente. Estudios Pedagógicos (Valdivia), 45(3), 185–199. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>
- Hasek de Barbúdez, S. R., Ortiz Jiménez, L., Hasek de Barbúdez, S. R., & Ortiz Jiménez, L. (2021). Leadership: An opportunity for Educational Management. Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales, 17(2), 405–416. <https://doi.org/10.18004/RIICS.2021.DICIEMBRE.405>
- Piñón, J. (2014). Feuerbach: “Dios como esencia del hombre (Homo homini Deus).” Andamios, Revista de Investigación Social, 11(24), 191. <https://doi.org/10.29092/uacm.v11i24.239>
- Reyes, O., & Hernández, G. (2019). Identifying and Including Core Human Values in University Training. Rev. Cubana Edu. Superior, 38(2), 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200017
- Rodríguez, E. (2016). Valores éticos y gestión educativa. Revista Conrado. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/417>
- Rodríguez, L., Escobar, M., Aveiga, V., & Ulbio, D. (2019). Estrategia de Formación y Desarrollo de la Competencia Docente llamada Gestionar la Orientación Educativa Familiar, en la Educación Básica Superior. Información Tecnológica, 30(6), 277–288. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600277>
- Rodríguez, M., García, W., & Fuentes, C. (2020). Valores éticos y emociones desde el desarrollo de metodologías activas en la formación docente. Revista Científic, 5, 229–246. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.11.229-246>
- Rosales, G. (2021). Ética docente y del cuidado en la educación. RICSH Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanísticas, 10(19), 284–306. <https://doi.org/10.23913/RICSH.V10I19.243>
- Samour, H. (2014). El pensamiento de Sócrates 470-399. Revista UTEC. <http://repositorio.utec.edu.sv:8080/xmlui/handle/11298/310>
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1819–1838. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.196
- Sanz, R., & Hirsch, A. (2016). Ética profesional en el profesorado de educación secundaria de la Comunidad Valenciana. Perfiles Educativos, 18(1), 1–18.
- Solano, A., Bolaños, O., & Monge, I. (2021). Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas. Revista Innovaciones Educativas, 23(34), 130–149. <https://doi.org/10.22458/IE.V23I34.3558>

- Soto, G. (2005). El De Magistro San Agustín: una posible lectura desde la relación filosofía y educación. *Revista Folios*, 22, 11–19. <https://www.redalyc.org/pdf/3459/345955979002.pdf>
- UNESCO. (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. UNESCO, 1–458. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000374817>
- Wong, J., Samillán, G., Huaman, E., & Limaylla, A. (2021). Impacto del Covid-19 en la formación y práctica de valores del profesional de enfermería. *Revista Cubana de Educación Superior*, 1–15.

Autora

FANI RAMÓN-CABRERA obtuvo el título de Magister en Desarrollo de la Inteligencia y Educación en la Universidad Técnica Particular de Loja en el 2010. Obtuvo el título de Especialista en Diagnóstico Intelectual en la Universidad Técnica Particular de Loja en el 2010. Obtuvo el Diploma Superior en Pedagogías Innovadoras en la Universidad Técnica Particular de Loja en el 2010. Obtuvo el título de Licenciada en Ciencias de la Educación especialidad Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi en el 2003. Actualmente es consejera y secretaria general del Instituto de Hermanas Franciscanas Misioneras de la Inmaculada del Ecuador. Se ha desempeñado como directivo de la Unidad Educativa Particular, La Porciúncula de Loja del 2009 al 2018 y de la Unidad Educativa Particular San Francisco de Asís en Guayaquil del 2018 al 2021. Ha trabajado como docente de religión en Instituciones de Educación Básica y Media. Ha publicado en la Revista *In Crescendo* sobre Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las Unidades Educativas, 2016 -2020.