



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

CEPEC

TESIS DE GRADO

TEMA

LA CULTURA EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “EUGENIO ESPEJO”, RECINTO LA CADENA, CANTÓN VALENCIA, PROVINCIA DE LOS RÍOS, AÑO 2014.

. TUTORA:

Lcda. Verónica García Liscano MSc.

AUTOR:

VÍCTOR SAÚL BUSTILLOS MENA

BABAHOYO- ECUADOR

2014



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

CEPEC

**DESARROLLO FINAL DE TESIS DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO MAESTRÍA EN: DOCENCIA Y CURRÍCULO**

TEMA:

La cultura educativa y su influencia en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eugenio Espejo”, Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014.

Autor:

Víctor Saúl Bustillos Mena

Director de Tesis:

Lcda. Verónica García Liscano MSc.

QUEVEDO – ECUADOR

2014



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

CEPEC

CERTIFICACIÓN

Lcda. Verónica García Liscano MSc.

DIRECTOR DE TESIS.

Certifica:

Que la tesis previa a la obtención del título de **MAESTRIA EN :
DOCENCIA Y CURRÍCULO** La cultura educativa y su influencia en el
desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación
Básica “Eugenio Espejo”, Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia
de Los Ríos, año 2014.

Certifico que el presente trabajo investigativo, ha sido revisado
minuciosamente y se ajusta a las normas establecidas, por lo que autorizo
su presentación sustentación y defensa.

Lcda. Verónica García Liscano MSc.

TUTORA.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACION CONTINUA

MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

CEPEC

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**El tribunal de sustentación otorga el presente trabajo de
investigación la calificación de:**

EQUIVALENTE A:

FIRMA DEL TRIBUNAL:

Decano o su delegado

Subdecano o su delegado

Delegado de H.C. directivo

Director de tesis.

Secretario(a)

APROBACIÓN DEL LECTOR

En mi calidad de lector de la tesis de grado presentado por el señor **BUSTILLOS MENA VÍCTOR SAÚL** con cédula de ciudadanía N° **0501413819** previa a la obtención del título en, **Maestría EN DOCENCIA Y CURRÍCULO** considero que dicho trabajo reúnen los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe, para su debida aprobación.

En la Ciudad de Babahoyo, a los 03 días del mes de junio del 2015

LECTOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

CEPEC

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, **BUSTILLOS MENA VÍCTOR SAÚL**, portador de la cédula de ciudadanía # **0501413819**;

Declaro que soy el autor exclusivo del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, auténtico y personal.

Todos los aspectos académicos y legales que se desprendan del presente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor.

BUSTILLOS MENA VÍCTOR SAÚL
AUTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis hijos Kimberly y Christopher Saúl que fueron la razón de mi vida y que hoy forman parte del coro celestial mis bellos angelitos que desde el cielo siempre estarán junto a mí.

Ustedes fueron mi fuente de inspiración, el tesoro más grande y la estrella más brillante hoy solo quedan los grandes recuerdos los mismos que perduraran en mi mente hasta el último instante de mi vida.

Víctor Saúl Bustillos Mena

AGRADECIMIENTO

A mi esposa por ser la madre más abnegada, a pesar del dolor que estamos atravesando supo sacar fuerza para ayudarme a culminar este nivel de postgrado.

Gracias por siempre y que Dios te bendiga.

Víctor Saúl Bustillos Mena

RESUMEN

La presente investigación está enfocada en la cultura educativa y su influencia en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, existe un gran número de profesores que siguen manteniendo los mismos métodos de antaño y parecen resistirse al cambio de métodos y técnicas de enseñanza, otros de los problemas que se presentan en la Institución es la falta de un verdadero liderazgo de los Directivos que simplemente tratan de cumplir con sus respectivas funciones.

Para el desarrollo del estudio se estableció una entrevista al Director además encuestas dirigidas a los docentes, padres de familia y estudiantes obteniendo resultados que el liderazgo de los directivos y clima organizacional está por debajo de los estándares de calidad, es decir no es el óptimo, también la cultura Institucional entre sus miembros no es el adecuado, siendo necesario mejorar la calidad educativa en la mayoría de las áreas.

Esto incentivo a plantear una propuesta alternativa que permita organizar talleres para padres de familia, estudiantes y docentes de manera periódica, con la finalidad de mejorar el ambiente cultural institucional, además concientizar a los miembros de la comunidad educativa, sobre el verdadero valor e identidad de la cultura educativa.

ABSTRACT

This research is focused on the educational culture and its influence on the academic performance of teachers in the School of Basic Education "Eugenio Espejo" Campus Chain, Valencia Canton, a large number of teachers who still maintain the same methods old and seem to resist change of teaching methods and techniques, some of the problems that occur in the institution is the lack of true leadership of the managers who are simply trying to fulfill their respective functions.

To develop the study interview was set to Director further surveys of teachers, parents and students getting results that the leadership of managers and organizational climate is below quality standards, that is not optimal, also the institutional culture among its members is not adequate, still necessary to improve the quality of education in most areas.

This incentive to propose an alternative proposal that allows organizing workshops for parents, students and teachers on a regular basis, in order to improve the institutional cultural environment also raise awareness among members of the educational community about the true value and identity educational culture.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
TEMA:	II
CERTIFICACIÓN	III
APROBACIÓN DEL LECTOR	V
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
ÍNDICE GENERAL	X
INTRODUCCIÓN	1
TEMA DE INVESTIGACIÓN	3
MARCO CONTEXTUAL.	4
CONTEXTO NACIONAL.	4
MARCO INSTITUCIONAL	8
VISIÓN	10
MISIÓN	11
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	14
PROBLEMA GENERAL.	14
PROBLEMAS DERIVADOS	14
DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
JUSTIFICACIÓN.	16
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
OBJETIVO GENERAL.	18

OBJETIVOS ESPECIFICOS.	18
MARCO TEÓRICO.	19
MARCO CONCEPTUAL.	19
CULTURA ACADÉMICA.	19
CULTURA ESCOLAR	19
LA COMPRENSIÓN ACTUAL DE LA CULTURA ACADEMICA.	22
MARCO REFERENCIAL.	41
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	41
HIPÓTESIS	56
HIPOTESIS GENERAL	56
HIPOTESIS ESPECÍFICAS	56
RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
PRUEBAS ESTADISTICA	57
Hipótesis General.	57
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	61
ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA ESCUELA	61
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES	63
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA	73
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	94
PROPUESTA ALTERNATIVA	95
TEMA	95
FUNDAMENTACIÓN	95
FINALIDAD	95

OBJETIVOS	97
PRINCIPIOS	98
ANÁLISIS DEL MEDIO INTERNO	99
ANEXOS	117

1. INTRODUCCIÓN

Las diversas situaciones, interacciones y distintos momentos que los Docentes viven en el contexto familiar, social y que influyen en su cambio de comportamiento y estado de ánimo en los docentes y autoridades. Esta dualidad entre estos dos aspectos refleja muchas veces en dependencia o independencia de su autonomía respecto a su forma de enseñar y protagonismo en el desarrollo de sus actividades profesionales, familiares y laborales. Conscientes de los numerosos aspectos culturales que influyen y experimentan los Docentes es necesario aplicar desde este enfoque para buscar solución de manera efectiva y unánime a los problemas internos de los Directivos y Docentes de la institución. Lo cual influye mucho en el cumplimiento de metas académicas y en la ejecución efectiva de las propuestas curriculares y por ende deficiente calidad en el ejercicio docente. En este aspecto como persona profesional y educador sé que el entorno y el contexto donde nos desarrollamos y nos relacionamos influyen mucho en nuestro perfil, ya que forma parte de nuestro ser como humanos, de esa identidad que hablamos y buscamos en todos los ámbitos tanto constructivo, positivo o negativo y cuestionador por tal razón podría sostener que la cultura es toda la creación material, sentimental y espiritual que realizamos los grupos humanos para relacionarse entre sí y con la naturaleza.

Por esta razón la presente investigación se realizará en Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo" que cuenta con 533 estudiantes, 375

padres de familia, 16 docentes, 1 directivos y 1 administrativos, para demostrar el reconocimiento, análisis y reflexión por parte de los Directivos y Docentes sobre los estados de ánimo de las personas y además conocer las fortalezas de la personalidad humana que se pueden aplicar en el momento de enfrentar dificultades tanto en la familia, institución y sociedad; además para que estos problemas no afecten en la relaciones interpersonales dentro de la Institución y mucho menos en la aplicación curricular y ejercicio docente y eficiencia académica, esto se verá reflejado en el mejoramiento de la calidad educativa dentro de la Escuela de Educación Básica Eugenio Espejo y por ende diferenciar que hay aspectos culturales transitorios que llegan y pasan, pero también hay permanentes que radican y principalmente suceden con la familia y que marcan la personalidad de cada persona al momento de relacionarse con los demás.

2. TEMA DE INVESTIGACIÓN

La cultura educativa y su influencia en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014.

3. MARCO CONTEXTUAL.

3.1. CONTEXTO NACIONAL.

- **EN LO SOCIAL.**

La responsabilidad social del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes. En este sentido, la responsabilidad social la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo de la escuela.

La responsabilidad social se refiere a aquellas dimensiones del trabajo docente que van más allá del trabajo de aula y que involucran, primeramente, la propia relación con su profesión, pero también, la relación con sus pares, con la escuela, con la comunidad educativa y con el sistema educativo. El compromiso del profesor con el aprendizaje de todos sus alumnos implica, por una parte, evaluar sus procesos de aprendizaje con el fin de comprenderlos, descubrir sus dificultades, ayudarlos a superarlas y considerar el efecto que ejercen sus propias estrategias de trabajo en los, logros de los estudiantes.

Por otra parte, también implica formar parte constructiva del entorno donde se trabaja, compartir y aprender de sus colegas y con ellos; relacionarse con las familias de los alumnos y otros miembros de la comunidad; sentirse un aprendiz permanente y un integrante del sistema

nacional de educación. La responsabilidad es un sinónimo auténtico de "conciencia": la obligación de rendir cuenta de los propios actos. La responsabilidad como deber es entendida como la obligación de responder de nuestros actos ante un tribunal.

Entonces, después de este breve recuento, podemos destacar varias características de mucha utilidad para la Responsabilidad Social del profesor.

La Responsabilidad Social se desarrolla cuando el profesor toma conciencia de sí mismo, de su entorno, y de su papel en el entorno. Presupone la superación de un enfoque egocéntrico. Además, esta conciencia del profesor trata de ser global e integral (incluye tanto a los alumnos como a la escuela) y, a la vez, "contagiarse" en todas las partes de la escuela.

Esta toma de conciencia está ligada a preocupaciones tanto éticas como interesadas. Se trata de una voluntad ética e interesada a la vez de hacer las cosas "bien" para que todos los beneficiarios internos y externos de los servicios de educativos estén "bien". La ética, entonces, no aparece como freno al interés egoísta de la escuela sino al contrario como empuje para su provecho. Así se crea una articulación pocas veces practicada entre ética y eficacia.

En base a esta articulación, se definen ciertos principios y valores como parámetros de acción "buena" para la escuela. Se incluyen estos en la estrategia global y el funcionamiento rutinario de la escuela, para que impregnen todos sus ámbitos, acciones y sus consecuencias. Así la

acción colectiva de la escuela se concibe como un todo complejo regulado y respondiendo por las exigencias y necesidades de todos los afectados potenciales.

La definición de lo que es "bueno" hacer o dejar de hacer depende de una negociación o diálogo entre los interesados y afectados por los servicios de la escuela, o de una anticipación de los intereses de los afectados (sobre todo cuando estos no pueden participar realmente del debate, como por ejemplo las generaciones futuras) (Vela, 2013)

- **EN LO CULTURAL.**

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. La misión del docente es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual lo estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos/individuales y sociales. (Vela, 2013)

- **EN LO LEGAL**

Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen Vivir.

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo; Que, el Art. 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional; Que, el Artículo 28 de la Constitución de la República establece que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente. Es derecho de toda persona y

comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones (BARREZUETA, 2011).

3.2. MARCO INSTITUCIONAL.

La Escuela de Educación Básica Eugenio Espejo, se encuentra ubicado en el Reto. La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos.

A él acceden niños y jóvenes de diferentes estrato social, siendo cabeza de familia, en su mayoría la mujer y por lo general empleada en las plantaciones agrícolas. La mayoría de los esposos son trabajadores agrícolas obreros de construcción y un pequeño grupo comerciantes independientes. La Planta Física de la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", cuenta con 15 aulas de clases muy cómodas, ventiladas e iluminadas, tiene un espacio para la dirección eficientemente equipado, cuenta con espacios adecuados para guardar materiales, y patios con zonas recreativas, es de anotar que toda la institución cuenta con adecuados servicios de baños, agua suficiente y energía eléctrica.

En la Escuela de Educación Básica Eugenio Espejo, hay una cobertura de 528 estudiantes, distribuidos en 15 cursos desde Inicial 2 hasta el 10 grado.

La escuela se inició en el año de 1968 con un local de caña como escuela particular, siendo profesora la Sra. Digna Lazcano. En el año de 1973 la Sra. Carmen Olaya dona un terreno de mil doscientos metros cuadrados para construir el local descolar; por lo que en el año de 1973 el Municipio

construye un pabellón. En el año de 1978 llega el Sr. Profesor Marco Santa María ratificando a la institución como escuela municipal. En el año de 1980 el Municipio de Quevedo, realizó los trámites para la fiscalización de las escuelas municipales, logrando hacerse realidad dicho objetivo. Debido a la gran cantidad de alumnos se hizo las gestiones necesarias en la Dirección Provincial de Educación para que envíe dos profesores, siendo nombrados en el año de 1984 los Señores: José López y Fredy Enrique Mendoza Hidalgo.

; dejando de ser escuela unidocente. En el año 1987 ingresa la Sra. Mercy Figueroa; y en el año de 1988 la profesora Hilda Morales y se completa con el profesor Antonio Muñoz siendo así una escuela completa. El 10 de julio de 1993 ingresa con cambio la profesora Mariana Mora y en el año 1995 el profesor Freddy Mendoza con la ayuda del FISE se construye el cerramiento del perímetro escolar, al cambio del profesor José López ingresa la profesora Mercy Naranjo Chango en el año 2001; se efectúa una permuta entre la profesora Hilda Morales y la profesora Amparo Vera; en septiembre renuncia la profesora Maritza Zambrano, siendo ya la institución desde el 15 de enero del 2001 parte de la Red "La Cadena" llaman a concurso para llenar la vacante recayendo esta vez en el profesora Sofía Naranjo Chango, con las gestiones incesantes se consigue el primer año básico fiscal con la profesora Elsa Córdova y con las gestiones del director de la Red se creó el octavo año para continuar con el proyecto del plan decenal, en el año 2008 con la autorización correspondiente por parte de la Dirección Provincial de Educación de Los

Ríos. Con fecha 31 de julio del 2008 se permite los cursos subsiguientes de noveno y décimo año de la Educación General Básica, al cumplir el encargo de Director deja sus funciones y asume la Dirección de la Red la Lic. Dolores Bravo con fecha de enero del 2009.

El ministerio de Educación mediante Decreto # 000245 resuelve el cambio de denominación como Centro de Educación Básica bajo la Dirección del Lic. Freddy Mendoza Hidalgo, dado y firmado el 28 de diciembre del 2010.

El ministerio de Educación mediante resolución N°815 resuelve el cambio de denominación del Centro de Educación Básica "Eugenio Espejo", a "ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA EUGENIO ESPEJO, con código AMIE 12H01726, con el funcionamiento del nivel de Educación General Básica, con los subniveles: Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica General con jornada matutina, sostenimiento fiscal Bajo la Dirección de la Licenciada Mercy Naranjo, dado y firmado el 5 de marzo del 2013

3.2.1. VISIÓN.

Hemos considerado los tres principios básicos la misma que ser concebida como un verdadero desafío, debe ser compartida por todos los actores involucrados en el proceso educativo y, lo más fundamental, debe resaltar la dignidad humana. La escuela cuenta con aulas suficientes y funcionales, con material didáctico actualizado y del medio, con espacios recreativos, con baterías sanitarias funcionando, aulas equipadas y espacios verdes. En cuanto a sus profesores, están capacitados, aplican

las metodologías activas de aprendizaje, generan ambiente de aprendizaje, son democráticos, participativos, solidarios, trabajan en equipo, comunicativos, puntuales, respetuosos, amorosos y responsables

3.2.2. MISIÓN.

Formar de manera integral a los niños/as y adolescentes, lo hacemos basados en lo que estipula la Constitución General del Estado y el Código de la niñez y la adolescencia, pues estamos seguros de que la mejor forma de enseñar es con amor y respeto

4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Con la llegada del tercer milenio y los avances en la forma de pensar del ser humano, se han producido a lo largo de los años también cambios en los esquemas, modelos y teorías acerca de la educación; anteriormente la educación se centraba en la enseñanza, en los contenidos programáticos, haciendo énfasis en la disciplina y el orden, en donde el protagonista principal en el quehacer educativo era el maestro, mientras que en la actualidad, con el nuevo enfoque pedagógico, la educación se centra en el aprendizaje, en la construcción de conocimientos, a partir de la experiencia y del entorno social, en donde el protagonista del proceso de aprendizaje es el estudiante.

- En la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo" existe un gran número de profesores que siguen manteniendo los mismos métodos de antaño y parecen resistirse al **cambio de métodos y técnicas de enseñanza**, otros de los problemas que se presentan en la Institución es la falta de un verdadero liderazgo de los Directivos que simplemente tratan de cumplir con sus respectivas funciones, lo que conlleva a que el Plan de Estudios de la Escuela no responda a las necesidades de la realidad, situación que genera; bajo rendimiento académico, pues no se está formando jóvenes con el perfil de criticidad, creatividad, reflexivos, investigadores y ante todo humanistas, que requiere la sociedad para satisfacer las demandas.

- **La carencia e implementación de políticas** institucionales que conlleven al cambio y desarrollo institucional han ocasionado que el desempeño docente sea rutinario, donde es igual hacer o no hacer.
- **La inadecuada comunicación** que se conlleva en el interior de la institución educativa, lo que ha generado la división e individualización del trabajo. Lo que no permite la consecución de objetivos colectivos e institucionales.
- **Los modelos mentales tradicionalistas** subyacentes en los docentes hacen que se opongan a todos los procesos de mejoramiento e innovación convirtiéndose en monotonía y conformismo del desempeño docente.
- **Deficiente capacitación los docentes** de los procesos de aprendizajes inciden la calidad de la educación en este centro educativo, de la misma manera la dirección técnico pedagógica no ha establecido un sistema de evaluación que vaya a mejorar el rendimiento de los estudiantes, pues se halla estancado en el tradicionalismo, donde se sigue evaluando la cantidad de conocimientos adquiridos y no las destrezas y habilidades desarrolladas.
- **Incumplimiento de los estándares** de calidad establecidos por el Ministerio de Educación, pues los niveles de gestión escolar, desempeño, aprendizaje e infraestructura tenemos que mejorar para brindar una educación de calidad.

- **Débiles compromisos de los miembros de la comunidad**, por lo tanto, es necesario que en los docentes exista ese compromiso por un cambio esencial en su labor docente, aprovechando la innovación y capacitación educativa que actualmente brinda el Ministerio de Educación (Maza, 2014).

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

5.1. PROBLEMA GENERAL.

¿De qué manera la cultura educativa incide en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014?

5.2. PROBLEMAS DERIVADOS

- ¿Cuáles son las características de la cultura educativa de los docentes que incide en la Escuela de Educación Básica Eugenio Espejo?
- ¿De qué manera la cultura educativa afecta al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Escuela Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014?
- ¿De qué manera se puede mejorar la cultura educativa en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo" Recinto La Cadena, Cantón Valencia?

6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- **Campo:** Pedagógico.
- **Área:** Educación.
- **Objeto de estudio:** La cultura educativa incide en el desempeño académico de los Docentes.
- **Delimitación espacial:** La presente investigación se realizará en Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014.
- **Delimitación temporal:** Se realizará durante el año lectivo 2014-2015.
- **Unidades de observación:** Para la obtención de la información requerida se aplicará los instrumentos de recopilación de datos a los docentes y a las autoridades.

7. JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación se realizó con la finalidad de promover el mejoramiento de la calidad de la educación, a partir de determinar la influencia de la cultura educativa en el desempeño Docente. Sin embargo es necesario analizar los factores que identifiquen la cultura educativa que influye en las actitudes, comportamiento y el grado de colaboración de los Docentes en las reuniones escolares y aportes en los proyectos institucionales, además en el contexto de las reformas implementadas en el país promueve el desempeño docente desde estándares de calidad, desde nuevos conceptos y paradigmas de gestión educativa institucional y profesional, desde esa connotación esta investigación se realizó buscando respuestas a la realidad educativa nacional con la finalidad de proponer todo aquello que sea coherente con la educación, la calidad y la calidez que están planteadas en el marco jurídico educativo de nuestro país.

Es importante recalcar que la educación, debido a su importancia estratégica para el desarrollo nacional, viene siendo asumida como política de estado, como prioridad estratégica y es parte del Plan Decenal, pero fundamentalmente como lugar prioritario de la Secretaría Nacional de Desarrollo y del Buen Vivir.

La sociedad a fin de obtener una educación con calidad, calidez, equidad exige a las instituciones velar por el cumplimiento de los propósitos y fines de la educación que determina la Constitución del Estado y la LOEI.

Por consiguiente el desempeño docente debe ser entendido en el contexto de varias magnitudes y escenarios: mejoramiento del desempeño docente, oportunidad de cambio, construcción de una cultura evaluativa, cambio de actitud del docente, mejoramiento de enseñanza en el aula, detección de falencias en el Plan curricular Institucional (PCI), desarrollo profesional del docente, compromiso y responsabilidad de los docentes, eficacia, eficiencia y efectividad en los procesos de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad maestras y maestros están involucrándose en el cambio necesario, sin embargo es un proceso lento que ocupará varios años, esta investigación se constituye en un aporte referencial para entender que el cambio y el éxito académico, en primera instancia, está determinada por la concepción general educativo, es decir el paradigma de la educación es el centro del cambio.

Buscamos beneficiar con esta investigación a la calidad educativa de la Institución, a través de la implementación de un plan que permita que los Docentes se sientan parte de la Institución y que se motiven a la formación profesional y al mejoramiento del desempeño académico, de la misma manera aumentar la palpitación de los docentes en los proyectos educativos, para crear una relación intrínseca entre los Directivos, Docentes, Padres de Familia, Estudiantes y Comunidad en general

8. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

8.1. OBJETIVO GENERAL.

- Determinar la incidencia de la cultura educativa en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014.

8.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Identificar las características de la cultura educativa de los docentes que incide en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo"
- Determinar el efecto de la cultura educativa de los docentes en la enseñanza aprendizaje.
- Diseñar una propuesta de desarrollo de una cultura educativa que contribuya a la calidad de los procesos de enseñanza aprendizajes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo".

9. MARCO TEÓRICO.

9.1. MARCO CONCEPTUAL.

9.1.1. CULTURA ACADÉMICA.

La cultura académica es uno de los temas recurrentes en la investigación educativa. Sus raíces se remontan a la sociología de la enseñanza de Waller. Ya en 1932, Waller señaló que las escuelas tienen, sin duda, su propia cultura. Las escuelas cuentan con complejos rituales de relaciones personales, conjuntos de costumbres, sanciones, con sus propios códigos morales. Aunque el interés por la cultura escolar entre los estudiosos de la educación estuvo inactivo durante varias décadas tras el trabajo de Waller, ganó de nuevo la atención en la década de 1970 cuando los investigadores se centraron en analizar los obstáculos persistentes al cambio educativo y trataron de construir un marco para entender los procesos de cambio en las escuelas (Goodlad, 1975; Sarason, 1971), y para analizar las relaciones entre cultura escolar y resultados educativos (GARCIA, 2010)

9.1.2. CULTURA ESCOLAR

Deal y Peterson (1999) plantean que la cultura escolar es uno de los factores que más influye en el rendimiento académico de los estudiantes. Bulach et al., (1995), por ejemplo, encontraron diferencias significativas en el rendimiento de los estudiantes de escuelas con un buen clima escolar, frente a aquellos que asistían a escuelas con un pobre clima escolar.

Saeed (1997) en un estudio internacional encontró que el prestigio de la escuela, el estilo de liderazgo de la dirección, las recompensas económicas, las condiciones de trabajo adecuadas para los maestros y el apoyo parental eran los principales predictores de la satisfacción laboral de los maestros y que a su vez tenía un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Erpelding (1999) e Hirase (2000) encontraron que las escuelas con clima positivo tenían estudiantes con mayor rendimiento académico. Sin embargo, en las escuelas existen factores que afectan a la cultura y al clima escolar. Uno de los factores más importantes es el número de maestros y estudiantes. Por ejemplo, Tucker (1997) encontró que las escuelas pequeñas tenían mejor clima de aprendizaje que las grandes, porque en las primeras había mayor probabilidad de que los profesores y estudiantes se conocieran mejor. Ello puede afectar a los niveles de apertura, confianza, cooperación, atmósfera y otras variables del clima y de la cultura que pueden directa o indirectamente afectar al rendimiento de los estudiantes. En esta línea, Pittman y Haughwout (1987) encontraron que el tamaño de las escuelas encuentra fuertemente asociado al clima escolar, entendido como la suma variables relativas a la participación del estudiante, interacción con profesores, sentido de cohesión y ausencia de problemas disciplinarios (GARCIA, 2010).

Todos los pueblos necesitan construir su pensamiento, el propio, el que le es consustancial, en los diferentes ámbitos del saber con las influencias y fuentes que sean del caso, pero de alguna manera manteniendo su singularidad que le aporta frescura. La necesidad de ir analizando las

nuevas políticas estatales frente al tema de la educación, se hace presente en los siempre ponderados comentarios de Fausto Segovia Baus, quien aporta desde la experiencia y el estudio académico (FUNDACIÓN FIDAL, 2014).

- **DESEMPEÑO ACADÉMICO**

Un factor importante a considerar en esta investigación fue el desempeño académico de los alumnos "nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa" Aunque para efectos de este trabajo, dicha evaluación, en el Campus estudiado, incluyó también los siguientes criterios de evaluación: La participación en clase, trabajos finales, exámenes parciales, exposiciones, memorias, trabajos de investigación y casos de estudio, entre otros(*Políticas de Evaluación*, párrafo 3). Tal nota numérica /(total) fue registrada en el kardex por grupo y permitió dar respuesta a nuestro segundo objetivo específico de investigación (VIÑAS, CHERRES, & CUENCA, 2013).

- **FORMACIÓN DOCENTE**

La formación docente es aquella que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del sistema. Se entiende por formación docente, el conjunto de cursos o eventos académicos con validez oficial, que tienen por objeto

habilitar la práctica y/o actualizar a quienes realizan funciones de docencia, en las teorías, procedimientos y técnicas para impartir la enseñanza (Castillo, 2013).

9.1.3. LA COMPRENSIÓN ACTUAL DE LA CULTURA ACADEMICA.

Actualmente, el término cultura denota aquellos elementos complejos como son los valores, las tradiciones, el lenguaje, y los propósitos que existen en una escuela. Engloba también las reglas y creencias no escritas, la combinación de rituales y tradiciones, la serie de símbolos y producciones, el lenguaje especial y las formas de expresarse del personal y los alumnos, las expectativas para el cambio y el aprendizaje que privan en el mundo de las mismas (Peterson y Deal, 2002). La influencia de la cultura escolar puede hacer que la gente preste atención asuma significados y valores que de otro modo serían difíciles de entender y de sentirse. También puede aportarles información sobre aquellos aspectos de los servicios educativos que por su complejidad son difíciles de medir. Por ejemplo, lo relativo a la equidad étnica y de género (Lúe, 2003) a la de confianza (Bryk y Schneider, 2002) al sentimiento de pertenencia (Chiang, 2003), o las expectativas hacia los alumnos (Craig et al., 2005), así como al sentido de fortaleza y seguridad para atreverse a cambiar las prácticas. Así más que valorar el desempeño de los alumnos, se trata de valorar del desempeño de las escuelas, más allá de la disciplina y el orden, por ejemplo atender a los valores que mantienen la motivación, la cooperación y la solidaridad. De acuerdo a lo propuesto por Hobby (2004) y Craig (2006) ciertos valores y creencias cambian

sustancialmente la sensación de efectividad de las escuelas, así como el análisis de éstas desde la cultura académica (GARCIA, 2010).

9.1.3.1. COMPONENTES DE LA CULTURA ACADEMICA

Es común encontrar en los estudios sobre la cultura académica las opiniones de directivos, profesores y administradores. Sin embargo, en las actuales propuestas se plantea que aunque es innegable el papel que juegan los profesores, quienes crean la cultura escolar son todos los que participan: los estudiantes, los padres, el personal de apoyo, los maestros y el equipo directivo.

La influencia de cada uno de estos subgrupos nutre la cultura académica y en ese sentido es necesario tomar como unidad de análisis a la comunidad escolar en su conjunto, sobre todo cuando se trata de profundizar en aquellos factores que resultan relevantes para el desarrollo de las iniciativas de cambio. Sergiovanni (1993) plantea que el uso de modelos organizativos para describir las escuelas no es suficiente, se requiere de la aplicación de constructos sociológicos para un mejor entendimiento. Para él, la escuela necesita ser vista como una comunidad que comparte ideas, uniendo a las personas entre sí, a través de determinadas maneras de vivir y construir normas, propósitos, valores, socialización profesional, colegialidad en una interdependencia natural (GARCIA, 2010).

- **DIDÁCTICA GENERAL:**

Se ocupa de los principios generales y normas para dirigir los procesos de enseñanza-aprendizaje hacia los objetivos educativos. Estudia los elementos comunes a la enseñanza en cualquier situación ofreciendo una visión de conjunto.

Ofrece modelos descriptivos, explicativos e interpretativos generales aplicables a la enseñanza de cualquier materia y en cualquiera de las etapas o de los ámbitos educativos.

Se preocupa de analizar críticamente las grandes corrientes del pensamiento didáctico y las tendencias predominantes en la enseñanza contemporánea (GARCIA, 2010).

- **ACTUALIZACIÓN CURRICULAR.**

Un análisis curricular es el estudio que se efectúa dentro de los datos que has puesto en el curriculum (Rodriguez, 2011).

Al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo. De modo general, el curriculum responde a las preguntas ¿qué enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo, en el sentido educativo, es el diseño que permite planificar las actividades académicas. Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que se hacen y posibilitar la formación de los educandos.

El concepto currículum o curriculum (término del latín, con acento por estar aceptado en español) en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio; sino a todo aquello que está en juego tanto en el aula como en la escuela (Udj, 2010).

La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica se realizó a partir de la evaluación del currículum de 1996, de la acumulación de experiencias de aula logradas en su aplicación, del estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, del criterio de especialistas y docentes ecuatorianos de la Educación General Básica en las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales (Yachachik, 2010).

El proceso de actualización y fortalecimiento curricular se ha realizado a partir de la evaluación y experiencias logradas con el currículum vigente, el estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, recogiendo el criterio de especialistas y de docentes ecuatorianas y ecuatorianos del primer año y de las cuatro áreas fundamentales del conocimiento en la Educación Básica: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. El proceso de actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica se ha proyectado sobre la base de promover ante todo la condición humana y la preparación para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos y ciudadanas con un sistema de valores que les permiten interactuar con la

sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del buen vivir.

El desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza. En general la condición humana se expresa a través de las destrezas y conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio; las cuales se concretan en las clases y procesos de aulas y en el sistema de tareas de aprendizaje, con diversas estrategias metodológicas y de evaluación (Ministerio de Educación de Ecuador, 2007).

• **DESEMPEÑO DOCENTE**

El desempeño en el rol del docente debe de tenerse un gran dominio de la materia (Ámbito Científico), dominio en las técnicas didácticas y de enseñanza (Ámbito Pedagógico), deben estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita poseer diferentes saberes a fin de contar con marcos de referencia teóricos explícitos, que le permitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional (VIÑAS, CHERRES, & CUENCA, 2013).

(Escuela Superior Politécnica del Litoral, 2004) La evaluación está conceptualizada como un juicio sistemático sobre el valor o mérito de algo, éste "algo", en este estudio es el desempeño docente. De manera que se trata de un juicio integral, sobre el valor o mérito del desempeño de la función docente. Siendo la evaluación sistemática, significa que no es un

mero juicio espontáneo, sino que, es un ejercicio planificado que implica utilizar un método.

Este proceso permite conocer las falencias mínimas que vulgarmente se les cataloga como "errores". El enfoque constructivista nos permite revalorar el error en el proceso evaluativo, comprendiendo al error como una fuente de abundantes posibilidades que nos encaminan al conocimiento de la potencialidades del evaluado, dando pie para ejercitar el aprehender a aprehender.

Ha sucedido un fenómeno en el ámbito educativo, donde se evidencia que los docentes tienen disposición para enfrentar el error de los alumnos de forma creativa, pero para superar las propias falencias profesionales, no hay repertorio. Dentro de este contexto es necesario capacitar al docente, en habilidades y actitudes de interacción con sus compañeros y con sus estudiantes, de manera especial cuando se encuentran en dificultades para avanzar en el proceso de aprendizaje. La motivación del desempeño docente, constituye uno de los últimos aportes que las ciencias actuales en educación, han incorporado a las exigencias organizativas en la búsqueda de la calidad educativa, por lo que su teorización se encuentra en proceso de construcción y todo esfuerzo que se realice sobre ésta temática, constituye un aporte valioso en la estructuración de la cultura ecuatoriana, que los docentes poco a poco y en muchos casos con resistencia van aceptando.

Se parte de la concepción actual de evaluación en general para relacionar con el desempeño docente. "Evaluación es un proceso sistemático de

obtener información objetiva y útil en la que apoya un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación; con el fin de servir de base para la toma de decisiones pertinentes y para promover el conocimiento y la comprensión de las razones de los éxitos y los fracasos del quehacer educativo".

Hoy precisamente la evaluación se ha extendido al campo de las competencias que es un componente muy tomado en cuenta en la educación de calidad.

El avance en la ciencia y en la tecnología, ha provocado grandes transformaciones en la sociedad, especialmente en el campo educativo. Los profesionales se ven obligados a estar en capacidad de establecer planteamientos, propuestas de organización, y lo que es más importante, tomar decisiones.

Esto conduce a la necesidad de preparar docentes capaces de resolver problemas dentro de cualquier contexto, presentar alternativas de solución, que sean válidas y eficaces y que incluyan la aplicación de variadas técnicas de desarrollo.

La falta de reflexión y auto evaluación de la práctica educativa, por parte de los diferentes que están involucrados en el quehacer de la educación, ha producido una insuficiente proyección a los cambios y transformaciones que requiere la educación en un futuro mediano e inmediato, dentro de un proceso eminentemente globalizante, en el que se desenvuelven los países desarrollados y aquellos en vías de desarrollo como el nuestro, situación que con mayor razón, exige el que la

educación sea el mecanismo más importante o tal vez el único que pueda acortar la diferencia entre los unos y los otros.

No es ni nuevo, ni tampoco desconocido, la insuficiente profesionalización de los docentes, por diferentes y variadas razones, las mismas que van desde lo económico, hasta aquellas que involucra políticas de estado, generando la desactualización en la utilización de nuevas metodologías, técnicas y recursos en la formación académica, repercutiendo en la calidad de la educación que se imparte en los establecimientos educativos.

Volviéndose entonces imperativa la necesidad de una evaluación del desempeño a los docentes de educación básica. Urge que el docente descubra las dificultades personales implícitas en el desempeño o el quehacer educativo, para que pueda superar, a través de la evaluación.

Sin lugar a dudas, el docente debe, como ningún otro profesional, estar acorde a la dinámica que el mundo exige y requiere, es importantísimo reconocer entonces, el escaso proceso que existe para aprender nuevas competencias y desaprender las obsoletas, solo así, la gestión educativa podrá superar la poca participación en acciones de formación y capacitación en nuevas competencias, lo cual imposibilita tener una gestión educativa de calidad y haciendo que el sistema educativo se aparte de su misión primordial.

El asistir a la sociedad con ciudadanos y ciudadanas, que tengan un desempeño eficaz, dotándolos de las competencias necesarias para participar en diferentes ámbitos y desenvolverse positivamente en la

sociedad. Mejorar la educación es una responsabilidad que concierne a todas las instancias de la sociedad.

Hay que convocar a los principales interesados: autoridades, los profesores, los estudiantes, los padres de familia. Cuando cada uno de estos actores deje la pasividad y pase a desempeñar un papel protagonice en cada uno de sus entornos inmediatos y mediatos, solo ahí se podrá hablar de una gestión educativa de calidad, fundamentada en: el saber ser, saber conocer y saber hacer. (Dominio aspecto actitudinal- calidad en las relaciones humanas, científico-cognitivo, aspecto metodológico).

La evaluación es medio para la mejora de la gestión educativa y funcionará con éxito en tanto, en cuanto, los diferentes actores se involucren con los resultados de las diversas evaluaciones. De esta forma la evaluación es vista hoy, como la posibilidad de alcanzar enormes beneficios.

Así pues, se muestra que la evaluación da pie para la comprensión de los fenómenos del desempeño docente, de las variables asociadas al éxito o a los fracasos. Es obvio que la evaluación identifique los factores que contribuyen a los éxitos o a los fracasos del desempeño docente, la evaluación me da un asidero para conocer el ¿por qué las cosas están así en la institución?.

Es importante que éste proceso sistemático de obtención de datos se vaya haciendo parte de nuestra práctica educativa, superando los

prejuicios de tomarle a la evaluación como una práctica controladora, punitiva.

Es necesario acogerlo a la cultura evaluativa, como la oportunidad de intervenciones para remediar situaciones desfavorables, a través de promover la excelencia en la formación pedagógica articulada en la investigación y la evaluación.

La evaluación centrada en el conocimiento y las actuaciones del Docente en el aula y en el centro escolar, es realizada mediante la observación sistemática y continua en su desempeño en el aula y procesos de triangulación que permite confrontar informaciones provenientes de diferentes actores, fuentes e instrumentos; realizada anualmente en todas las instituciones escolares a docentes y a Directivos.

Se orienta principalmente a la evaluación de desempeño docente, como parte de la evaluación de la calidad de la educación, como medio para el reconocimiento social de la labor docente y con fines de ordenación o para otorgar incentivos profesionales y económicos y también para consolidar procesos de capacitación y formación docente inicial, ligada a conceptos de evaluación del desempeño.

La evaluación centrada en el desempeño del docente en el sitio del trabajo a partir de su saber (dominio en su formación como educador- conocimiento científico técnico), de su saber hacer (su práctica educativa- metodológico didáctica) y de su saber ser (comportamientos y actuaciones- competencia actitudinal-clima institucional).

Este enfoque de la evaluación docente se realiza de acuerdo con los lineamientos y criterios dados según las políticas educativas. La evaluación es adecuada y planteada como proceso en cada situación, realizada en forma sistemática y continua, con la participación de los actores comprometidos y responsables del proceso educativo, según la estructura organizativa de las instituciones.

La evaluación del desempeño docente, se aplica como parte de la calidad de la educación, como medio para el reconocimiento social de la labor docente y la generación de compromiso individual y colectivo en su mejoramiento (Escuela Superior Politécnica del Litoral, 2004).

(Ruíz, 2014) Dice que el docente para desarrollar todos los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza - aprendizaje, debe planificar, organizar, dirigir y controlar todo lo concerniente a su desempeño y a la de los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso.

Es conveniente destacar, continua Pérez, que la administración de la cual se habla, se refiere a la micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clase. En este sentido, el docente debe:

Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, del ambiente universitario, para formular los componentes curriculares que permitirán realizar las actividades de enseñanza - aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos. Es determinar

anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados. Lo primero que debe hacer el docente es seleccionar las metas, fijar objetivos y programar para alcanzarlas en forma sistemática, de manera tal que el proceso de aprendizaje sea productivo.

Es la función a través de la cual el docente organiza las actividades, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirir o realizar los educandos, involucrando estrategias que estimulen el logro del aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en la labor educativa al eliminar al máximo la improvisación. Así, por ello es importante considerar los siguientes aspectos: ¿A quién enseñar?, ¿Por qué enseñar?, ¿Qué enseñar y Cómo?, ¿Cómo verificar y evaluar?. De allí que, debe caracterizarse por permitir realizar reajustes sin que por ello altere su continuidad, además debe estar fundamentada en condiciones reales e inmediatas de lugar, tiempo y recurso.

Organizar se refiere a la disposición en forma adecuada de sus componentes. Trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, pero no en función de esa parte sino en función de las necesidades de los educandos. Se ordenan, los objetivos, éstos se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos para el aprendizaje necesarios para el logro de los objetivos educacionales. Es la segunda etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se realizarán, quienes las realizarán y de qué forma. Es el proceso de

determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación. De allí que el docente debe seleccionar junto con los educandos las actividades, definir las actividades y sus responsables, entre otras.

Dirigir es poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares. Aquí el docente debe interrelacionar cada componente pensando no en función de su persona, sino en la de los educandos que deben constituirse en el centro de atención del proceso de enseñanza - aprendizaje. Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente, y con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las ordenes emitidas. La parte esencial y central de la organización, a la cual se debe regir todos los elementos es precisamente la dirección. En este orden el educador debe dirigir de un modo muy apropiado.

Controlar todas las fases descritas para retroalimentar constantemente el proceso y formular las correcciones de ser necesarias. En este proceso, no sólo se evalúa al docente, se evalúa la actuación del alumno y la eficacia de los demás elementos del currículo. Sólo de esta manera, es como se puede eliminar uno de los aspectos que ha caracterizado al proceso de enseñanza - aprendizaje, la improvisación, es decir, con el cumplimiento cabal de cada una de las fases descritas se evita el

derroche de energía, la pérdida de tiempo y de recursos materiales y humanos (Jayan, 2007).

El control en el transcurso de enseñanza básicamente está determinado por el proceso de evaluación, ésta es la función que consiste en verificar el logro de los objetivos planteados en la planificación. Permite determinar el desenvolvimiento del alumno en el proceso de enseñanza - aprendizaje, comparando los resultados con las expectativas señaladas en la planificación. Es por eso que la función de controlar requiere el establecimiento de un sistema de comprobación de las actividades, operaciones, logro de objetivos y procedimientos claves de manera tal que los errores o desviaciones se vean inmediatamente y se puedan corregir. En consecuencia, la evaluación en el constructivismo, se centra en actividades y procesos orientados a la acción, se recomienda emitir reportes individualizados de los estudiantes en lugar de calificaciones numéricas (Mendez, 2014).

Implica en consecuencia, concluye Pérez, que con el cumplimiento de las fases del micro administración se hace más eficaz y eficiente el desempeño del docente en procura de los objetivos preestablecidos en la organización educativa (Jayan, 2007).

- **DESEMPEÑO ESCOLAR**

El equipo docente- directivos cumplen un *rol* dentro de la institución

educativa en distintas dimensiones. Así *desempeño* es cumplir, hacer aquello a lo que uno está obligado; es el manejo de conocimientos que son básicos para la función de enseñar y aprender. Al mismo tiempo es la cualidad de tomar decisiones autónomas, con independencia, con libertad y responsabilidad. En cambio, la *actuación*, es ejercer las funciones propias de un oficio; comportamiento; conducta. En el ámbito de la escuela el maestro diagnostica situaciones, propone y realiza diversas alternativas de acción, realiza un trabajo participativo, intercambia ideas, puntos de vista, logros y dificultades.

La acción es *participación*. Decía Platón "relación existente entre las cosas sensibles y las ideas", es decir, tomar o tener parte en una cosa. Colaborar, enterar, informar. En una institución escolar que funcione como una comunidad educativa los intercambios pedagógicos, los reglamentos, los programas, las técnicas de trabajo están reguladas por la participación del conjunto del grupo escolar. Es necesario tomar conciencia de los conflictos y las contradicciones en forma colectiva transformándolos en un problema común a resolver y asumiendo un compromiso personal en las cuestiones afrontadas (Joy, 2000).

• ROL DOCENTE

Al resto, parece evidente que educador y educado no pueden ser vistos únicamente como una proyección de sujetos sociales o políticos (dominantes-dominados) sin establecer notoriamente las perspectivas de

análisis del vínculo pedagógico. Entonces, es válido enunciar elementos de un *nuevo paradigma*:

A. No es posible proponer para la función social universal y predeterminada de la educación respecto de su relación con la sociedad.-

B. El resultado del proceso educativo responde a las acciones del conjunto de los actores involucrados y no sólo a la voluntad del estado.-

C. Es necesario concebir el proceso educativo como un fenómeno en el que interactúan distintas dimensiones: una social y otra individual.-

D. El cumplimiento del objetivo homogeneizador de la educación exige promover procesos educativos heterogéneos.-

E. La educación es un factor necesario pero no suficiente para garantizar el objetivo de combinar crecimiento económico con justicia social.

El análisis ofrecido hasta aquí estuvo basado en dos premisas básicas.

Por un lado, concebir a la educación como un campo de contradicciones y conflictos que asumen formas muy variadas según los contextos sociales/e históricos. Desde este punto de vista es necesario reconocer la especificidad de la situación argentina y su propia heterogeneidad interna.

Por otro lado, recuperar el valor de lo específicamente educativo, es decir, el valor del aprendizaje y del conocimiento. En última instancia, el problema que se presenta a la *teoría y la investigación educativa*, consiste en responder a la pregunta acerca de cómo construir una alternativa pedagógica válida para los sectores populares. El acceso a las instituciones escolares ha sido obtenido en las últimas décadas, ahora, el desafío consiste en que ese espacio conquistado se constituya en un

espacio socialmente significativo. Para ello además de procesos sociales globales, también es preciso elaborar *propuestas pedagógicas*.

Tedesco, en "La escuela en el círculo vicioso de la pobreza", afirma una ecuación sencilla: Pobreza social + pobreza de los recursos educativos = Baja calidad de las enseñanzas y de los aprendizajes. Los agentes educativos que tienen que atender a este tipo de población tienden a enfatizar la función de contenido moral y afectivo y el desarrollo del juicio crítico, la creatividad, etc., asignando menos importancia a la inculcación efectiva de conocimientos y habilidades.

La escuela ya no es el lugar donde se envían a los niños a que aprendan, sino también a que se alimenten, se disciplinen y tengan cuidado y contención. Este incremento en la cantidad y complejidad del trabajo del docente está acompañado por una disminución significativa de los premios y recompensas, materiales y simbólicas, asociadas al *rol docente*. El escenario educativo no existiría sin los actores que lo transitan, que se lo apropian, que lo habitan con sus representaciones y presentaciones. La referencia a los actores impregna toda nuestra investigación.

Los educadores liberales educaban para la vida. Hoy sabemos los equipos docentes que la "vida" es la dimensión social, con sus instituciones y sus situaciones sujetas a cambio y variación constante. Ello exige a los agentes educativos una formación polivalente, poli funcional y flexible; una educación general abstracta y abarcativa y una capacitación técnica amplia; se reemplazan las estructuras piramidales y cerradas por

redes planas interactivas y abiertas. Existe, en la organización escolar, una amplia autonomía en la toma de decisiones, que antes sólo se permitía a los cargos jerárquicos. Por ello comienza a ser necesario pensar estratégicamente, planificar y responder creativamente a demandas cambiantes; identificar y definir problemas al mismo tiempo que formular alternativas, soluciones y evaluar resultados; tener conciencia acerca de criterios de claridad y *desempeño* (Alexim J.C.1992).

En la medida en que se reconozcan la autonomía de los criterios que deben guiar la asignación de recursos, de reconocimientos, de éxito, de validez en cada esfera; en la medida en que este explicitado el carácter político de la existencia de organizaciones con valores, lógicas y criterios particulares; en esa medida, podremos pensar que efectivamente no todo es político; entonces, podremos esperar que se conformen espacios públicos guiados por un interés común; espacios públicos, de acciones y de palabras guiados por la búsqueda de un bien común expresados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) (joy, 2000).

- **DOCUMENTACIÓN ESCOLAR**

"El Proyecto puede definirse como una conducta de anticipación que supone el poder de representarse lo inactual (que no es actual) y de imaginar el tiempo futuro por la construcción de una sucesión de actos y acontecimientos".

El PEI como vínculo entendido como una asociación entre humanos requiere para su existencia y perdurabilidad la figura del otro, la idea de un pacto o contrato. El Currículo responde a necesidades propias del sistema y de sus actores, hacia los que cumplen una función estructurada y organizadora, es decir, supone un cerco de organización, información y conocimiento, a través del cual establece una estructurada de sentido y un sistema de pensamiento.

Las funciones del Currículum como norma y como organizador son numerosas. En lo que concierne al cuerpo docente el Currículum prescripto define y delimita lo esperable, pero al tener una estructura intersticial, los docentes pueden completar la norma, lo que conlleva la posibilidad de innovar, agregar, interpretar, el diseño curricular prescripto permitiendo una dinámica que resulta de la tensión existente entre la norma (lo instituido) y los actores (lo instituyente).- El escenario que nos faltaba enunciar, está en cuestión, el lugar del estado frente a lo educativo: su responsabilidad o su desentendimiento. Pero en realidad lo que está en juego en materia educativa es infinitamente más grave: el futuro de las sociedades y el destino de los sujetos. Esta perspectiva coloca a la educación en estrecho vínculo con dos cuestiones claves: la justicia y la democracia (Joy, 2000).

9.2. MARCO REFERENCIAL.

9.2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Existen referencias investigativas relacionadas con la cultura educativa y su influencia en el desempeño académico de los Docentes realizadas en otras universidades del país y del mundo.

El planteamiento realizado pone de manifiesto la importancia del presente estudio, el mismo que pretende despertar la reflexión de la cultura educativa, considerando que la cultura y el clima organizacional son factores determinantes en la eficacia Educativa.

El clima Institucional está ligado directamente con la cultura educativa y el desempeño académico de los mismos, definitivamente una buena cultura educativa dentro de cada escuela determina mucho de lo que ella es y de lo que para sus alumnos busca.

Los estilos de comunicación abren o cierran posibilidades en el desarrollo del perfil de los alumnos también. Una escuela que promueve una comunicación puramente vertical difícilmente logrará la formación de los alumnos, especialmente comunicativos y participativos.

Una escuela que no valora la exactitud en su comunicación, cambia los mensajes sin cuidar de mantener una línea clara, o se muestra desorganizada en sus propuestas, transmitirá esa misma cultura a sus alumnos. Esta cultura y este estilo de comunicación tendrá mucho que ver con la formas que el propio director asuma en sus vínculos con los demás miembros.

Análisis de las actitudes del profesorado lo constituye la investigación realizada por **LEIVA (2007)** en Málaga, donde se indagan las diferentes concepciones educativas que tienen los docentes sobre la interculturalidad y la convivencia en las escuelas. En este caso, se buscó profundizar en las estrategias de gestión y regulación de los conflictos, así como en las acciones educativas que el maestro considera *interculturales* desde una perspectiva metodológica mixta de estudio de caso y cuestionario.

Podemos afirmar que la valoración que hace el profesorado respecto al conflicto como oportunidad de aprendizaje es claramente positiva. De hecho, una gran mayoría de profesores, el 75%, valora los conflictos como herramientas potencialmente significativas para el aprendizaje en su aula y en su escuela (Joy, 2000).

(Olivares, 2012) Esta es una de las principales conclusiones que hemos llegado en nuestro estudio, descubrir que los docentes son conscientes de la importancia de aprovechar las situaciones conflictivas para educar en valores y en la interculturalidad.

Además, hay que expresar que existe una mayoría de profesores que consideran que la educación en valores es el instrumento clave en la concepción educativa del conflicto, es decir, es necesario educar desde y en el conflicto intercultural, para poder profundizar en la interculturalidad como promotora de desarrollo de los valores de solidaridad, democracia, tolerancia y paz.

En segundo lugar, podemos subrayar que los docentes consideran que la mejor opción para afrontar situaciones conflictivas o problemáticas en sus escuelas es aprovechar dichas situaciones para educar en valores. No obstante, es cierto que, si bien a nivel de pensamiento teórico, el profesorado se muestra partidario de que el conflicto sea oportunidad de aprendizaje, sólo un 8,46% valora decididamente el conflicto como un instrumento eficaz de aprendizaje en su práctica docente

En tercer lugar, otra conclusión que revela nuestro estudio es que la importancia de las acciones educativas interculturales radica no tanto en el significado práctico de dichas acciones, sino en el valor conceptual y reflexivo de dichas actuaciones para llevar a cabo una educación intercultural generadora de respuestas eficaces y creativas ante los conflictos interculturales. Un elemento fundamental en relación a la gestión del conflicto es el desafío que para los docentes supone desarrollar su función pedagógica en contextos educativos interculturales. El docente tiene que estar cuestionándose permanentemente su función en la escuela y en la sociedad, una constante reflexión en lo que sería un cuestionamiento profundo acerca de su labor como educador en una escuela cada vez más compleja y dinámica.

En este sentido, consideramos que la clave de la concepción educativa de los docentes respecto a las estrategias de regulación de conflictos en su contexto escolar es precisamente "ver más allá de la mirada", esto es, visibilizar, sentir, pensar y actuar en cada conflicto intercultural desde el

conocimiento y comprensión de su complejidad en el escenario social y educativo.

CLARISA MONTESDEOCA PARRA (2007), "Incidencia de la evaluación del Desempeño Docente en el aprendizaje de los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa "Milton Reyes de la ciudad de Riobamba Provincia de Chimborazo, Durante el primer trimestre del año lectivo 2007-2008", Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, presenta los siguientes objetivos:

- Investigar la relación entre la Evaluación al desempeño docente en la Institución.
- Determinar la forma de evaluación al desempeño docente en la institución.
- Diagnosticar el nivel de aprendizaje de los estudiantes
- Diseñar una propuesta de solución a la problemática de la mínima evaluación docente.
- El autor establece las siguientes conclusiones:
- Los docente de la Unidad educativa Milton Reyes, no utilizan metodologías participativas y elaboran sus currículos sin considerar las metodologías del contexto, no hacen un real seguimiento del aprendizaje de los alumnos, ni promueven aprendizajes significativos en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje demostrando así que no cumplen eficientemente sus funciones.

- Hay desconocimiento de los fundamentos teóricos, legales y metodológicos del proceso de evaluación a los docentes como del manejo de los resultados.
- No se realiza acciones de evaluación de los docentes en la unidad educativa, proceso que permite analizar las capacidades profesionales ni las características personales de ellos.
- No existe un plan de evaluación del desempeño del docente en la unidad Educativa, consecuentemente no se ha logrado su práctica como estrategia de mejora del desempeño docente que favorezca al proceso de aprendizaje.

(Olivares, 2012) "La Evaluación del Desempeño Docente, para mejorar la Calidad Educativa en el Colegio Nacional Turi del Cantón Cuenca, durante el año lectivo 2008 - 2009", Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, presenta los siguientes objetivos:

- Investigar el Desempeño Docente para mejorar la calidad educativa en el Colegio Turi, durante el año 2008 - 2009.
- Determinar el nivel del desempeño docente en el Colegio Nacional Turi.
- Analizar el nivel de desarrollo de los parámetros utilizados para lograr la calidad educativa en el Colegio Nacional Turi.
- El autor llega a establecer las siguientes conclusiones:
- El docente considera que analiza su trabajo mediante video de forma privada y con un cuadro guía para evaluar sus acciones pedagógicas.

- La Evaluación del desempeño docente exige que el profesor este en permanente actualización.
- Un modelo de evaluación del desempeño, que surja de la investigación permite que se logre los objetivos de mejorar la Calidad educativa.

Efectuó un estudio de investigación acerca de la "Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas"; sobre una muestra estratificada que ha sido considerada proporcionalmente de los 9 colegios que conformaron el universo, teniendo diferentes muestras de docentes y alumnos en cada colegio. Siendo en total la muestra 165 docentes y 377 alumnos. El mayor número de muestras de docentes y alumnos siendo de la I.E. Juan Espinoza Medrano. ^ El estudio se realizó en el Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas de Perú, en la cual en el resultado de su investigación el autor llega a las siguientes conclusiones:

1. Los datos evidenciaron que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.
2. Se ha hallado que en las instituciones educativas del valle del Chumbao los estilos de los directores que predominan son el estilo anárquico y el autoritario, lo cual evidencia que no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues existe evidencia de que se continúa con estilos tradicionales de gestión por

parte de los directores de las instituciones educativas.

3. Finalmente respecto al desempeño de los docentes la investigación concluye de que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente porque está afectado por el estilo de liderazgo de los directores (Ramirez, 2011).

(Ramirez, 2011) Realizó la investigación sobre la "Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la UNMSM diciembre 2005"; trabajó con una muestra de 147 estudiantes obtenida mediante el muestreo probabilística estratificado aleatorio simple de los 5 años de estudios del universo de 490 estudiantes de enfermería. Rodríguez (2006) señala las siguientes conclusiones:

1. Que existe un porcentaje considerable (53%) de estudiantes que tienen una percepción desfavorable sobre los estilos de liderazgo de los docentes del D.A.E.
2. Ello, está relacionado a que el docente demuestra desinterés por la participación del estudiante, indiferencia ante las situaciones difíciles que este atraviesa o es rígido ante esta situación, hace diferencia en su trato con el estudiante, es desatento, mantiene una mala comunicación, impone su criterio o forma de pensar, es indiferente al desarrollo de las fortalezas y/o potencialidades, y permanentemente insiste en los errores de los estudiantes.
3. También concluye que existe un gran porcentaje de estudiantes que considera desfavorable las características de los estilos de liderazgo de

los docentes como 74% en comunicación, 58% en relaciones interpersonales, 72% al trabajo en equipo y 71% en el desarrollo de potencialidades interpersonales, 72% al trabajo en equipo y 71% en el desarrollo de potencialidades.

Efectuó un estudio de investigación acerca de la "Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución "Inmaculada Concepción" de Los Olivos; trabaja con una muestra que se ha considerado a la totalidad de directores (3) que dirigieron del 2001 al 2005, 78 padres de familia (65% del universo de padres), 11 profesores (46% del universo de docentes), y 78 estudiantes (65% del universo de estudiantes). En la investigación se llega a las siguientes conclusiones:

1. En los años de servicio educativo 2001-2005, el director D1 (2002), evidenció un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logro 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.
2. El director D2 cuyo estilo directivo fue autocrático contaba con 15 años de experiencia y logro 22 puntos considerado como bajo grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.
3. El director D3 cuyo estilo directivo fue democrático, contaba con 20 años de experiencia y obtuvo 28 puntos considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. Este resultado es concordante con la primera hipótesis, primera variable y

primer objetivo.

4. El año 2005 fue calificada la gestión del director D3 por los estudiantes con un puntaje de 62.98 considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En cambio los directores D3 y D2 obtienen 35.92 y 19.6 considerado como moderado y bajo respectivamente.
5. Los padres de familia calificaron la gestión de los tres directores que laboraron del 2001 al 2005. Habiendo logrado el director D3=59.21 considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En comparación del director D1=30 puntos y D2=29.29 puntos considerado moderado y bajo respectivamente.
6. Los padres de familia calificaron la gestión de los tres directores que laboraron del 2001 al 2005. Habiendo logrado el director D3=59.21 considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En comparación del director D1=30 puntos y D2=29.29 puntos considerado moderado y bajo respectivamente.

(Ramirez, 2011) realizó el estudio de investigación sobre "El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemático y física de las facultades de educación en las universidades de la sierra central del Perú"; trabaja con una muestra que se ha considerado de la totalidad de docentes (29 docentes) y una parte de alumno del V, VII, y IX ciclo de las 3 universidades en estudio (universidad Nacional del Centro, Universidad Daniel Alcides Carrión y Universidad Nacional de Huancavelica), siendo la técnica de muestreo la

circunstancial en grupos ya formados. Siendo la muestra en total 212 alumnos (100 alumnos de la Universidad Nacional del Centro, 62 de la Universidad Daniel Alcides Carrión y 50 de la Universidad nacional de Huancavelica). De la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones:

- 1.** El desempeño de los docentes de Matemática y Física de las Facultades de Educación en las tres universidades es en promedio buena ya que obtienen 14,56 puntos como producto de los datos proporcionados por los estudiantes, docentes, y jefes de departamento mediante encuestas de dominio tecnológicos, científicos, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos en la obtienen 13.36, 14.62, 15.28, 14,25 y 14.73 puntos respectivamente.
- 2.** El rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de matemática y física y física de la facultades de educación de las tres universidades es en promedio deficiente porque obtienen 07.15 puntos obtenida de la prueba de conocimientos aplicada sobre matemática.
- 3.** El coeficiente de Correlación entre los conocimientos en matemáticas y física y el rendimiento académico en formación especializada según las actas promocionales de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de las facultades de estas tres universidades es 0,78; la cual demuestra que existe una alta correlación donde los resultados de las pruebas de conocimiento muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de

estas tres universidades.

4. El desempeño del docente universitario de matemática y física se relaciona significativamente con el rendimiento académico en formación especializada de estudiantes de la especialidad de matemática y física de las facultades de educación debido a que en la universidad donde hay un mejor desempeño docente hay un mejor rendimiento académico. En la prueba de correlación múltiple se obtiene $r=0,37397$

(Ramirez, 2011) Ejecutó la investigación relacionado al tema "Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre 2004-febrero 2006" de Lima; en su trabajo no aplica la muestra ya que su universo es muy pequeño y manejable (70 alumnos promoción 2000, 60 alumnos promoción 2002 y 78 docentes de la E.A.P. de Obstetricia); solamente considero para la muestra a las personas que aceptaron ser parte de la investigación siendo ellos 100 alumnos (53 de la promoción 2000 y 47 de la promoción 2002) y 26 docentes. En la investigación se llega a las siguientes conclusiones.

1. La calificación que los alumnos de Obstetricia otorgaron a los docentes en sus múltiples indicadores (actividad educativa, responsabilidad laboral, estrategias de enseñanza y relación docente-alumno) fue de 13 considerado como regular en la escala valorativa.
2. Los docentes se calificaron con promedios altos (20). Es decir que ellos

perciben su trabajo como buen desempeño.

3. En relación a la autoevaluación que realizan los docentes y la evaluación hecha por los alumnos, existen algunas discrepancias sobre todo en la responsabilidad laboral, estrategias de enseñanza y relación docente alumno.

9.2.2. REFERENCIA TEORICA

El interés por la cultura de la escuela nace de la necesidad de analizar el impacto de la cultura organizativa en el proceso formativo. El conocimiento de la influencia que sobre la educación ejerce la cultura del centro es el punto de partida de su fortalecimiento o modificación.

En lo esencial el concepto de cultura organizativa es aplicable al contexto escolar, si bien es preciso hacer un esfuerzo de ajuste que capte la sensibilidad de los centros educativos, sustancialmente distinta a la de otras entidades. Con estas premisas me animo a definir la cultura escolar como el conjunto de conocimientos, estados anímicos, acciones y nivel de desarrollo alcanzado por una comunidad educativa. La cultura admite grados de “visibilidad” y se proyecta en las rutinas, costumbres, normas, estilo educativo, creencias, actitudes, valores, símbolos, relaciones, discurso y metas. La cultura escolar es lo bastante estable como para ser reconocida, pero a la vez es dinámica. La realidad cultural “permanece”, se difunde y evoluciona, progresiva o regresivamente. Ciertamente, nos situamos en una perspectiva antinómica de la cultura escolar, pero conveniente para contemplar su complejidad e implicaciones. Hay, por ejemplo, algunos centros autoseducidos² por lo que consideran una cultura escolar esplendorosa y se empeñan en perpetuarla a toda costa, hasta el extremo de incurrir en hermetismo. A este inmovilismo se opone la actitud de las instituciones culturalmente “inmaduras” que se conducen de manera arbitraria, al dictado de la moda pedagógica e incapaz de

desarrollar un proyecto educativo sólido y propio. Aunque más adelante expondremos dónde ha de situarse a nuestro juicio el equilibrio entre estos polos, pasaremos ahora a describir el alcance de la cultura escolar de acuerdo a nuestra proposición:

- Aglutina aspectos complejos de diversa naturaleza (cognitiva, afectiva, ética, estética, social, conductual...). La cultura es unitaria y plural, por cuanto es un *entramado heterogéneo* de conocimientos, creencias, sentimientos, actitudes, valores, gustos, relaciones, costumbres, rituales, etc.
- Entre cultura y escuela hay íntima relación. La cultura escolar es educativa en el sentido de que cala en la personalidad. Por otro lado, cada miembro de la comunidad contribuye con su sello a generar esa cultura.
- La cultura escolar depende estrechamente de las personas que constituyen la comunidad educativa, pero también de la sociedad en que se encuentra la institución.
- La cultura escolar es el resultado de significados que se seleccionan, intercambian y propagan.
- Desde la antropología educativa el concepto de cultura escolar se torna imprescindible para el análisis y la mejora del proceso formativo, porque brinda claves sobre la gramática y la semántica institucional.
- Cada comunidad educativa posee su propia cultura escolar. Por más que haya ciertos “universales culturales”, cada institución escolar tiene su idiosincrasia, es decir, su “singularidad cultural”.
- La cultura escolar penetra por todos los rincones del centro educativo. Ejerce, de hecho, un impacto (patente y latente) en el proceso formativo.

RENOVACIÓN CULTURAL Y CAMBIO EDUCATIVO

La mejora de una institución educativa exige necesariamente modificar su cultura. Cualquier centro educativo que aspire a transformarse positivamente debe ser consciente de que las mudanzas han de afectar a la cultura. Estamos de acuerdo con Bolívar (1993, 68) cuando señala que, aun cuando los cambios educativos se prescriban o legislen, se quedarán en retórica o en mero maquillaje si no se acompañan de modificaciones culturales. Cabe incluso añadir a estas palabras que si no hay verdadera asunción cultural de los cambios ordenados se producirá una resistencia institucional que puede traducirse en conflicto. Quizá esto explique el rechazo frontal de algunos centros y de algunos sectores del profesorado a algunas normativas educativas.

9.3. POSTURA TEÓRICA

Para fundamentar la presente investigación se considera el **modelo de cultura escolar del Psicólogo Edgar Schein** que consta de tres etapas que difieren en cuanto a su visibilidad dentro de las escuelas y su conciencia entre el personal docente, a) El "más profundo", b) el nivel menos tangible de la cultura se compone de los supuestos básicos compartidos por los maestros, que constituyen el núcleo de la cultura escolar.

Los supuestos se refieren a las creencias de que los trabajadores como afirma **Schein (1985)**, los supuestos básicos reflejan cuestiones fundamentales que se plantean las personas y que se relacionan con la forma en que el entorno percibe la organización, la naturaleza de la realidad y la verdad, la naturaleza humana, la actividad humana y las

relaciones humanas.

Por ejemplo, las cuestiones relativas a la naturaleza humana se refiere a si los seres humanos son vistos como esencialmente "buenos" o "malos", o si se considera que estos se encuentran fundamentalmente "determinados desde el nacimiento", o si por el contrario son en gran medida "modificables y mejorables" (GARCIA, 2010)

También el nuevo documento de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica se sustenta en diversas concepciones y metodologías del quehacer educativo; en esencial: se ha considerado algunos de los principios de la pedagogía crítica que ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje, dentro de diferentes estructuras metodológicas con predominio de las vías cognitivas y constructivistas.

Haciendo hincapié en la formación- desempeño de los docentes según Giroux los prepara como intelectuales transformadores en torno a la exigencia de una pedagogía crítica y de una política cultural que les permita fomentar la democracia activa y participativa en la búsqueda de una justicia social. Es decir debe insertarse los procesos de enseñanza, aprendizaje en las esferas políticas puesto que la enseñanza es una lucha por el significado y una pugna por las relaciones de poder. En este sentido la Educación es el terreno donde el poder y la política adquieren significado (Ministerio de Educación de Ecuador, 2007).

10. HIPÓTESIS

10.1. HIPOTESIS GENERAL

La cultura educativa incidirá directamente en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014.

10.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- La resistencia al cambio incide en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo"
- La cultura educativa influye sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- Si se implementa una estrategia de mejoramiento continuo se desarrollará una mejor cultura educativa entre los docentes (Lcdo. Saúl Bustillos Mena)

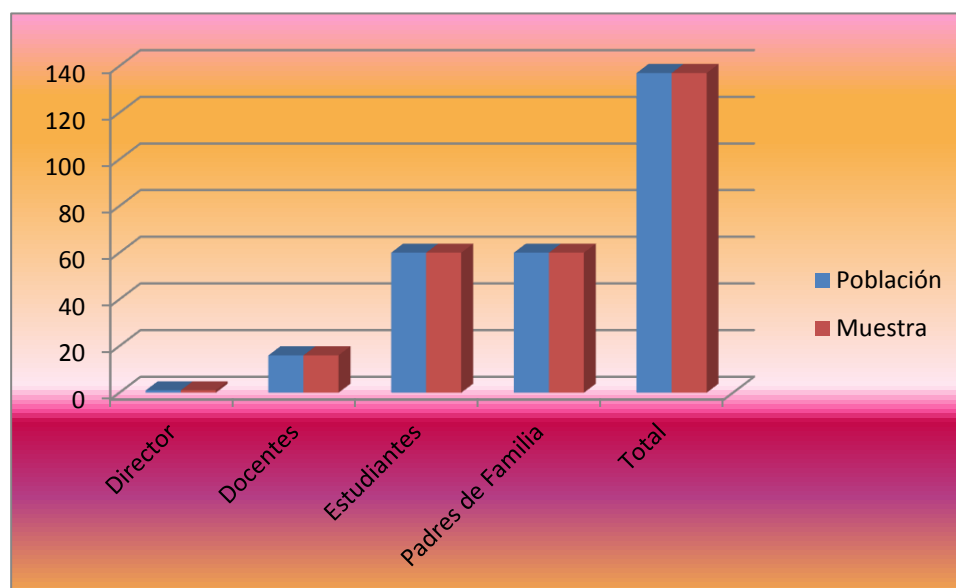
11. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN

11.1. PRUEBAS ESTADÍSTICA

Tabla 1

Indicadores	Población	Muestra
Director	1	1
Docentes	16	16
Estudiantes	60	60
Padres de Familia	60	60
Total	137	137

Gráfico 1



11.1.1. Hipótesis General.

La cultura educativa incidirá directamente en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2014;

Respecto a la primera hipótesis se ha considerado que se relacionan las interrogantes 2,3,5,7,8 y 10 de la encuesta dirigida a los docente, padres de familia y estudiantes.

Tabla 2

Preguntas	Si			A veces			Nunca			Total		Dir
	D	PF	E	D	PF	E	D	PF	E			
2	14	48	50	2	10	6	0	2	4	136	1	137
3	13	57	39	3	3	10	0	0	11	136	1	137
5	15	7	35	1	18	16	0	35	9	136	1	137
7	3	20	24	5	26	32	8	14	4	136	1	137
8	2	4	8	5	21	18	9	35	34	136	1	137
10	4	9	12	8	20	38	4	31	10	136	1	137
TOTAL	51	145	168	24	98	120	21	117	72	816	6	822
TOTAL AGRUPADO	364			242			210			816	6	822
PORCENTAJE	44.28			29.44			25.54				0.72	99,98

Respecto a la primera hipótesis los encuestados consideran que el 44,28% expresan que cultura educativa incide directamente en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", y 54,98% de una población de 137 contestaron 75 encuestados, que A VECES Y NUNCA incide, con un nivel de significancia del 5%.

❖ **Datos:** $u_p = 0,60\%$; $n = 137$; $p = 75/137 = 0,56$ $p = 0,56$

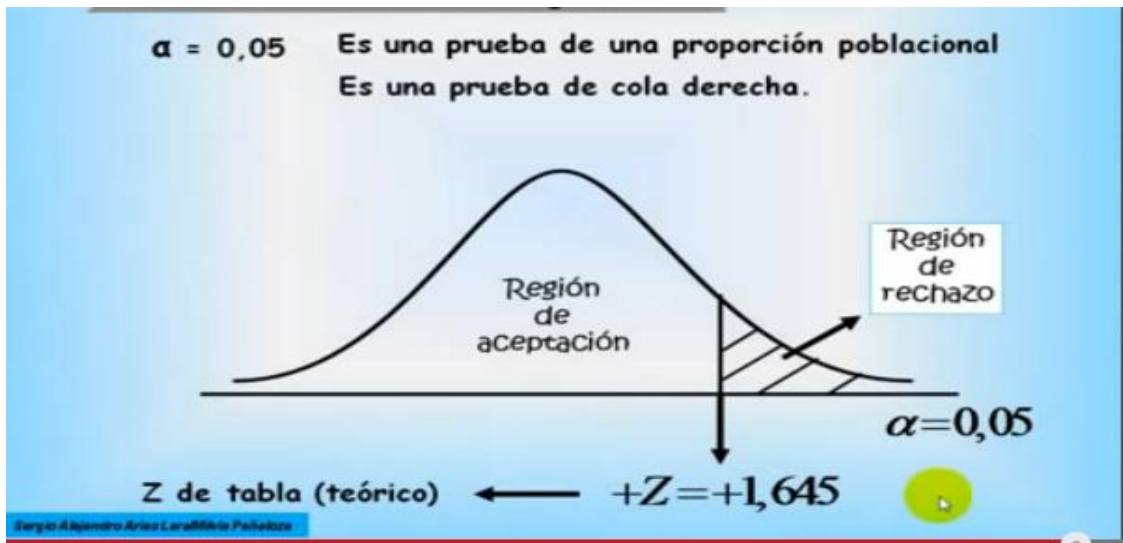
❖ **Formular Hipótesis**

Hipótesis Nula $\Rightarrow H_0: u_p = 0,60$

Hipótesis Alternativa $\Rightarrow H_1: u_p > 0,60$

❖ Seleccionar el nivel de significancia $\alpha = 0,05$

- ❖ Es una prueba de proporción poblacional; es una prueba de cola derecha.



1. Calcular la prueba estadística

$$Z_{\text{calculado}} = \frac{p - \mu_p}{\sqrt{\frac{pq}{n}}}$$

Formula Estadística

$$z = \frac{p - u_p}{\sqrt{\frac{pq}{n}}}$$

$$Z = \frac{0,54 - 0,60}{\sqrt{(0,54 \cdot 0,46)/137}} = \frac{0,06}{\sqrt{0,2484/137}} = \frac{0,06}{\sqrt{0,0036263}} = 0,99$$

- ❖ Tomar una decisión: considerando que la hipótesis alternativa se planteó que es mayor a la hipótesis nula; se llega a:

Conclusión: $0,99 < 1,645$ por lo tanto se NO acepta la HIPOTESIS PLANTEADA de que la cultura educativa incide en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", pues recae en el lado derecho que es la región de rechazo como indica la Curva de Gauss.

11.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

11.2.1. ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA ESCUELA

1.- ¿Cuál es el ambiente de trabajo?

En la Institución que se encuentra a mi cargo hay un ambiente acogedor; de cordialidad y sobre todo de una comunicación horizontal como autoridad con todos los miembros de la comunidad educativa.

2.- ¿De qué manera puede calificar la puntualidad de los docentes?

Los maestros y maestras que diariamente laboran en la escuela asisten con una puntualidad de 95% calificando de Muy Buena.

3.- ¿Cómo aplican las nuevas estrategias de enseñanza?

Cada maestro, maestra aplica su estrategia de acuerdo a las necesidades reales del aula se guían en métodos y técnicas activas para desarrollar aprendizajes significativos.

4.- ¿Cuál es la actitud frente a los aspectos pedagógicos de los docentes?

Todo cambio genera dificultades, pero lo estamos logrando y frente a ello siempre he desarrollado una actitud crítica e imparcial frente a cada problema docente.

5.- ¿Cómo fomenta el trabajo en equipo con sus docentes?

Primeramente haciéndoles sentir que todos somos piezas claves de un rompecabezas y que todos tenemos y debemos cumplir con la función que nos corresponde con responsabilidad; así cada quién brinda sus aportes valiosos y en las actividades trabajo en equipo es lo que busca un buen líder.

6.- ¿Qué iniciativas e innovaciones pedagógicas ha propuesto a sus compañeros?

Hemos logrado desarrollar un dialogo permanente con reuniones abiertas para emitir disposiciones y admitir sugerencias así se da el espacio personal y profesional a cada quién. Hemos realizado talleres con padres y alumnos para debatir derechos y deberes.

7.- Cómo se desarrolla el clima organizacional y liderazgo institucional?

Delegando funciones en cada una de las comisiones.

8.- ¿Cuáles son las innovaciones para mejorar la cultura institucional?

Organizar talleres de relaciones interpersonales, seminarios acerca de manejo de los diferentes elementos curriculares.

9.- ¿Considera que cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas?

Cumplo al 100% lo que me corresponde responder como directora y hago cumplir a la medida de lo factible pero siempre hay cosas que no se dan a satisfacción.

10.- ¿De qué manera logra la participación y colaboración de los docentes en actividades académicas, sociales, culturales y deportivas?

Siendo parte principal como el eje de movimiento en todas las actividades y ello ha conllevado a un trabajo de equipo en cada comisión.

11.2.2. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

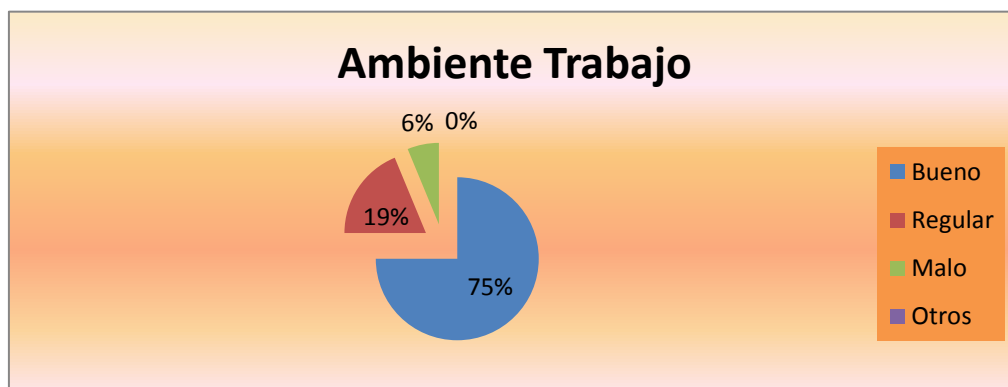
1. ¿Cómo es el ambiente de trabajo?

Tabla 3

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Bueno	12	75,00
Regular	3	18,75
Malo	1	6,25
Otros	0	0,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 2



Análisis e Interpretación

Respecto a la primera pregunta formulado a los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo consideran que el 75% que el ambiente es bueno, el 18,75% regular, malo el 6,25%.

Por lo tanto el ambiente de trabajo es aceptable entre los miembros de la comunidad educativa.

2. ¿Es usted puntual a dictar sus clases?

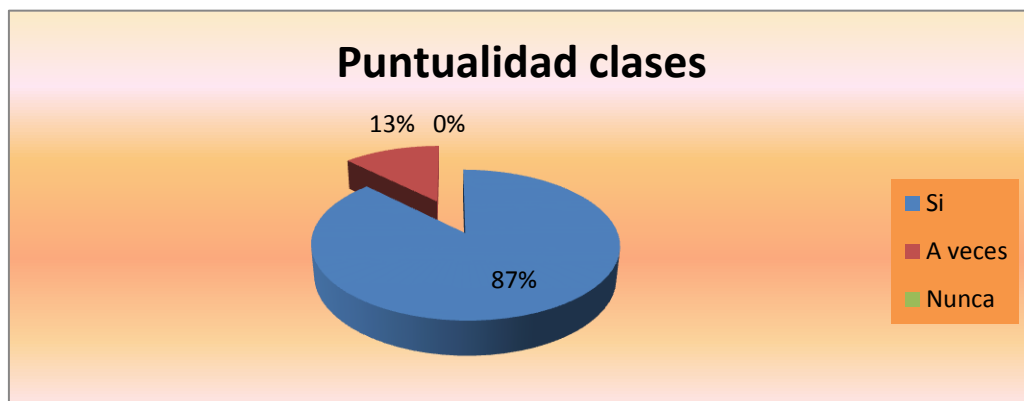
Tabla 4

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	14	87,50
A veces	2	12,50
Nunca	0	0,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 3



Análisis e Interpretación.

Respecto a la puntualidad de los 16 docentes respondieron el 87,50% que Si, a veces el 12,50%, lo que significa que en su mayoría los docentes si asisten puntualmente, a sus clases.

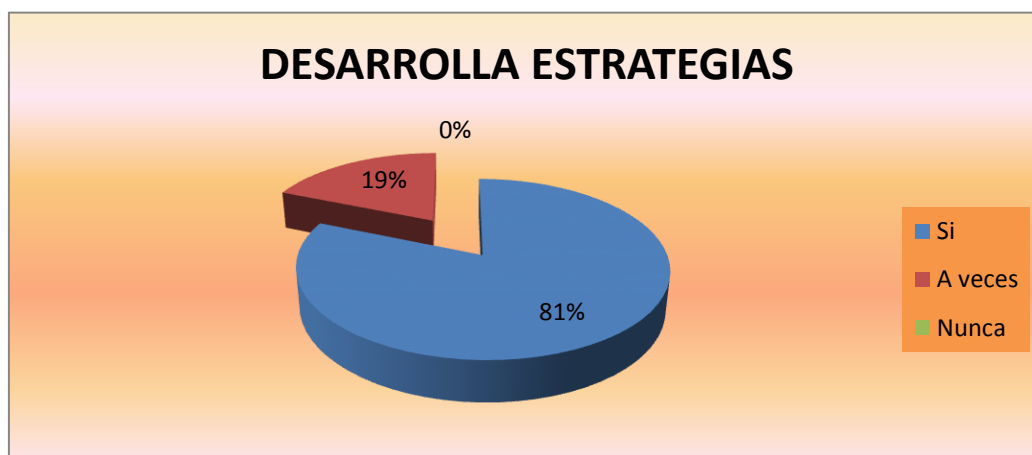
3. ¿Desarrolla usted como docente estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje?

Tabla 5

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	13	81,25
A veces	3	18,75
Nunca	0	0,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 4



Análisis e Interpretación

En cuanto si desarrolla estrategias los docentes expresan el 81,25% que Si, a veces el 18,75%, lo que se puede observar en su mayoría los docentes aplican estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje, cumpliendo con las obligaciones y funciones de educador.

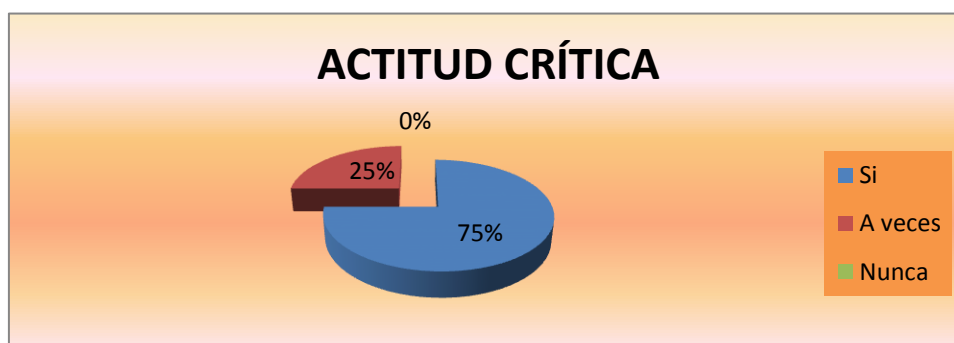
4. ¿posee usted una actitud de crítica sobre aspectos didácticos pedagógicos?

Tabla 6

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	12	75,00
A veces	4	25,00
Nunca	0	0,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 5



Análisis e Interpretación

En cuanto a esta interrogante los docentes mayoritariamente responden que si tienen una actitud crítica frente a los aspectos pedagógicos; siendo importante que los docentes sean participativos en las decisiones de la institución educativa ya que todos debemos aportar activamente.

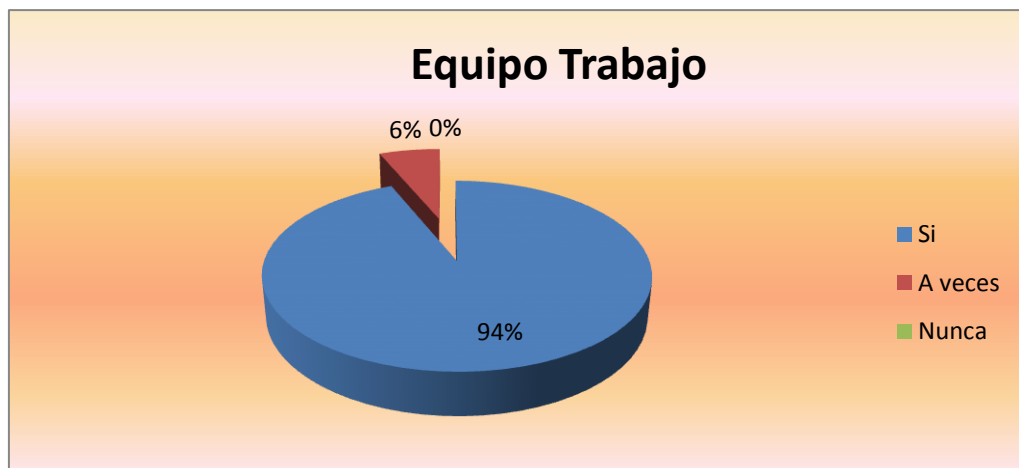
5. ¿Realiza trabaja en equipo con los demás compañeros?

Tabla 7

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	15	93,75
A veces	1	6,25
Nunca	0	0,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 6



Análisis e Interpretación

Al preguntar si los docentes trabajan en equipo respondieron que Si que corresponde al 95,75%, a veces el 6,25, por lo que se concluye que la práctica docente siempre lo realiza formando equipos de trabajo.

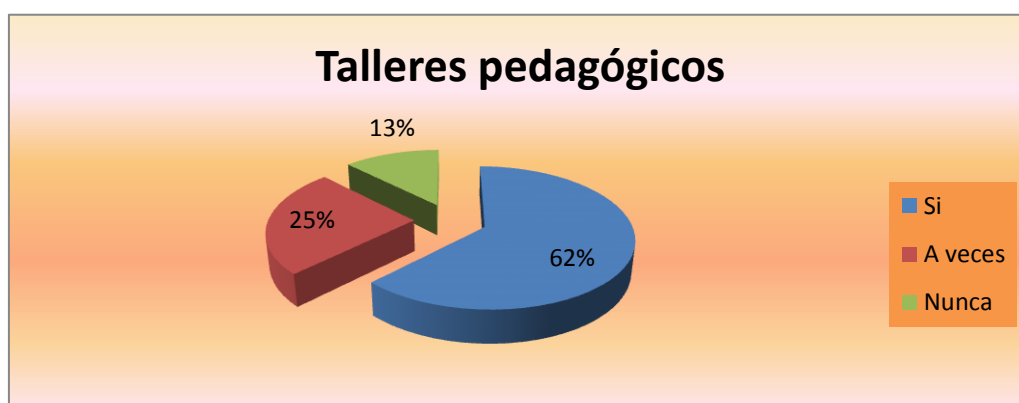
6. ¿Ud. Participa en talleres de innovaciones pedagógicas en la institución educativa?

Tabla 8

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	10	62,50
A veces	4	25,00
Nunca	2	12,50
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 7



Análisis e Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos de la sexta pregunta el 62,50% expresan que SI; A veces el 25% y 12,50% manifiestan que Nunca, estos indicadores nos permite concluir que más del sesenta por ciento realizan los Talleres de innovaciones pedagógicas en la institución educativa.

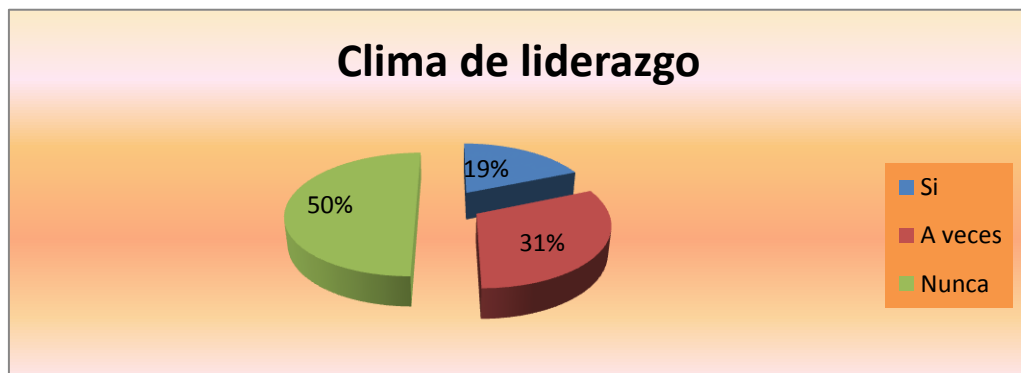
7. ¿El director mantiene un adecuado clima de liderazgo en la institución?

Tabla 9

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	3	18,75
A veces	5	31,25
Nunca	8	50,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 8



Análisis e Interpretación

En cuanto a la pregunta que se existe un adecuado clima de liderazgo institucional contestaron que Si 18,75%; A veces 31,25% y Nunca 50%, parámetros que nos permite manifestar que al interior de la Institución no existe un clima de liderazgo, pero se puede observar que al contrario del liderazgo existe un clima de trabajo bastante aceptable.

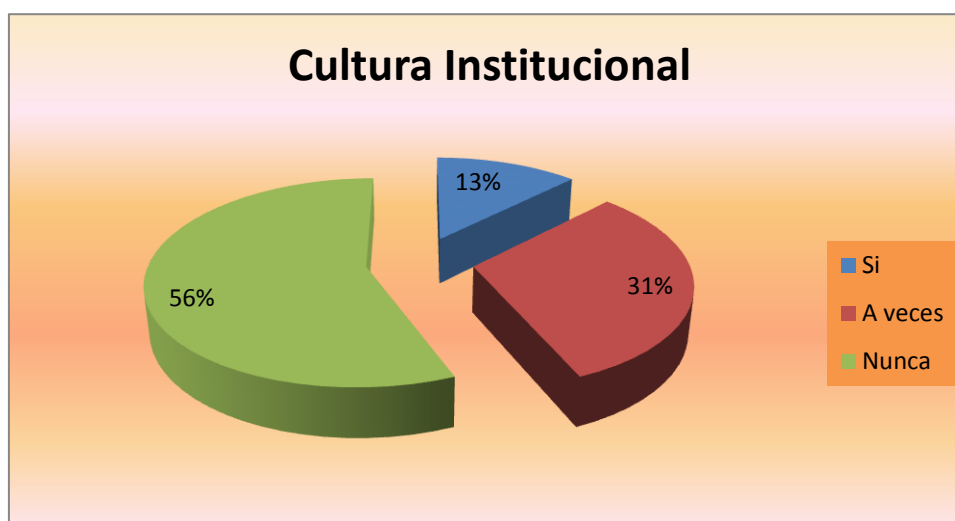
8. ¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifique con ella?

Tabla 10

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	2	12,50
A veces	5	31,25
Nunca	9	56,25
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 9



Análisis e Interpretación

Respecto a la cultura institucional se establecieron los siguientes porcentajes 12,50% que Si; 31,25% A veces y 56,25% Nunca, por lo que se concluye que definitivamente no existe una cultura institucional con la que se identifique la institución educativa

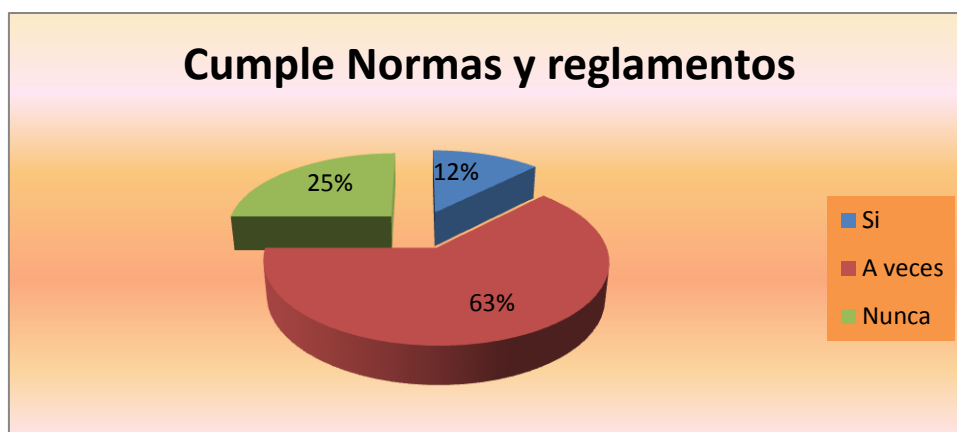
9. ¿El director cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas?

Tabla 11

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	2	12,50
A veces	10	62,50
Nunca	4	25,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 10



Análisis e Introducción.

En cuanto a esta interrogante 2 docentes consideran que Si que equivale al 12,50%; 10 docentes respondieron que A veces 62,50% y Nunca el 25%, por lo tanto se puede concluir que el directivo no cumple con las orientaciones educativas en forma general.

10. ¿El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas, sociales, culturales y deportivas?

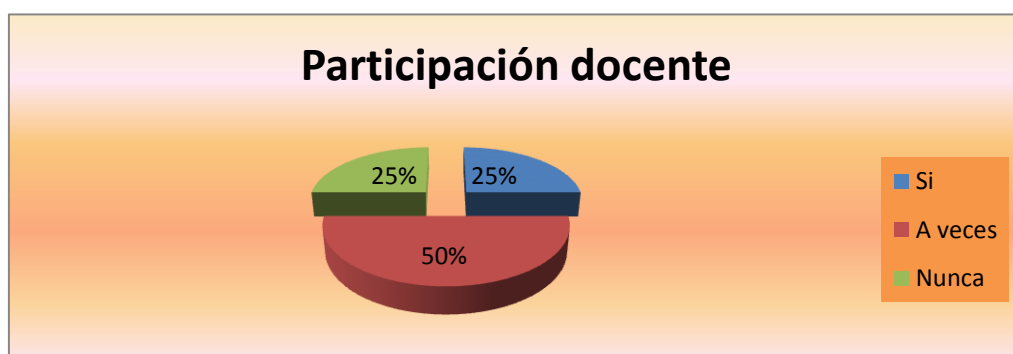
Tabla 12

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	4	25,00
A veces	8	50,00
Nunca	4	25,00
Total	16	100,00

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 11



Análisis e Interpretación

Cuando se preguntó ¿El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas, sociales, culturales y deportivas? De los 16 encuestados expresan que Si 25%; A veces 50% y 25% que Nunca.

En este sentido se concluye que el director no logra la participación total de los docentes en las diferentes actividades debiendo mejorar el clima organización, liderazgo y convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.

11.2.3. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA

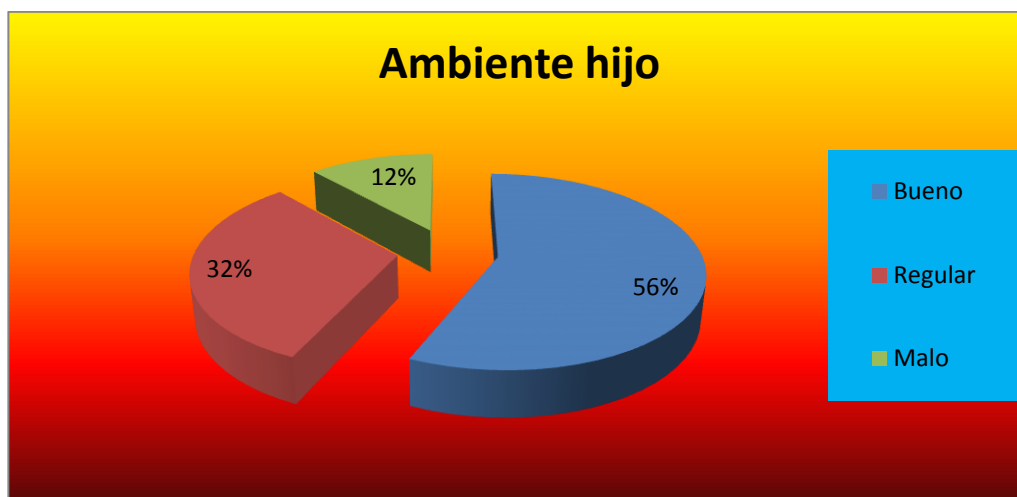
1. ¿Cómo es el ambiente de la Institución donde estudia su hijo?

Tabla 13

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Bueno	34	56,66
Regular	19	31,66
Malo	7	11,66
Total	60	99,98

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 12



Análisis e Interpretación

De los 60 padres de familia respondieron que Bueno 56,66%; regular 31,66% y malo 11,66%, considerando estos resultados podemos expresar que el ambiente donde se desarrollan los hijos es aceptable o bueno, pero se debe mejorar porque el otros 44% no están satisfecho.

2. ¿Los docentes asisten puntualmente a dar sus clases en la Institución que estudia su hijo?

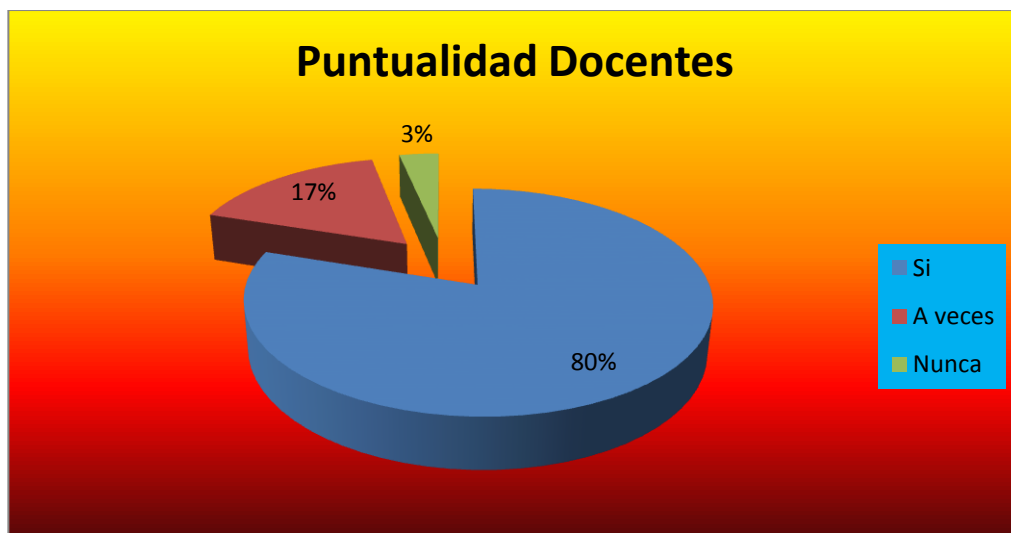
Tabla 14

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	48	80,00
A veces	10	16,66
Nunca	2	3,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 13



Análisis e Interpretación

En cuanto a esta pregunta los encuestados respondieron que Si asisten puntualmente los docentes 80%; A veces 16,66% y Nunca 3,33%, por lo que se concluye que la mayor parte de los docentes asisten puntualmente a cumplir con las actividades diarias en la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

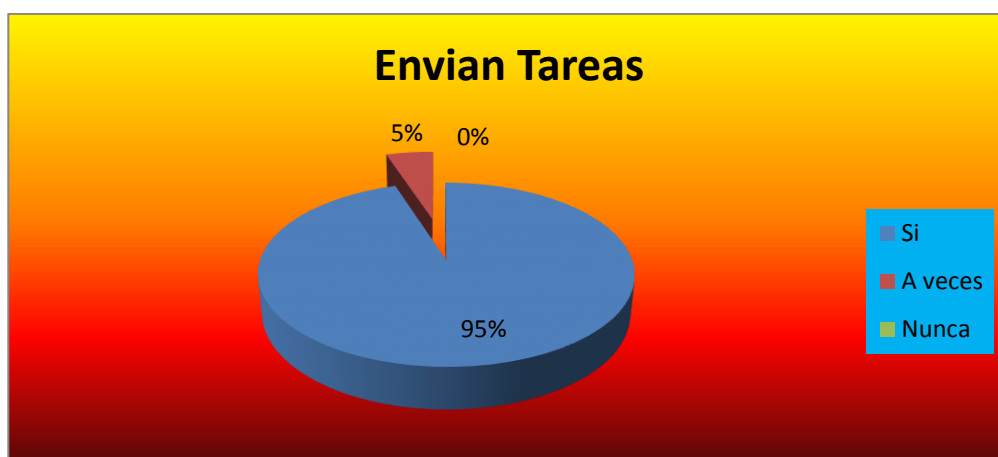
3. ¿Los docentes para mejorar el nivel de conocimientos envían tareas a casa?

Tabla 15

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	57	95,00
A veces	3	5,00
Nunca	0	0,00
Total	60	100,00

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 14



Análisis e Interpretación

Respecto a ¿Los docentes para mejorar el nivel de conocimientos envían tareas a casa? Manifestaron Si envían tareas a sus casas 95%; A veces 5%, por lo tanto los docentes consideran que enviar tareas a las casas que es una manera de mejorar el nivel de conocimiento.

4. ¿La actuación de los docentes frente a escenarios adversos son de actitud crítica constructiva y reflexiva?

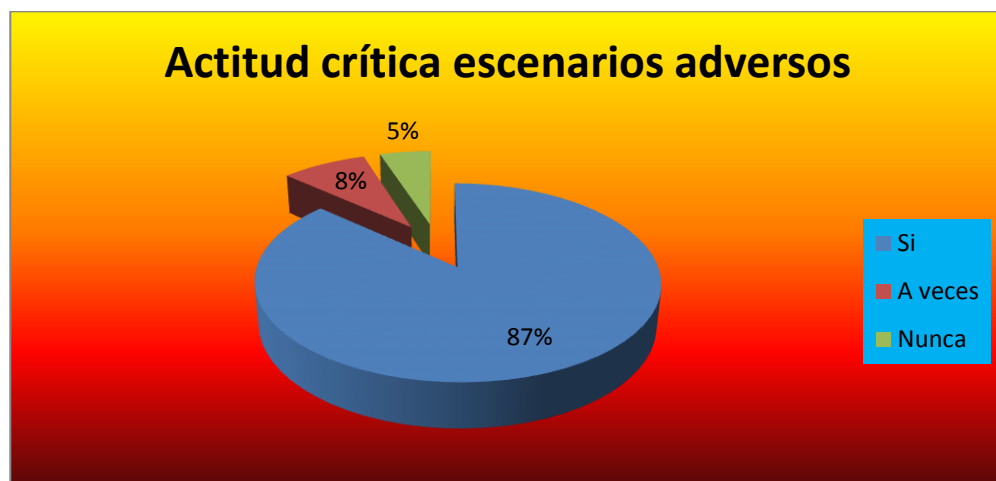
Tabla 16

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	52	86,66
A veces	5	8,33
Nunca	3	5,00
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 15



Análisis e Interpretación

Cuando se preguntó ¿La actuación de los docentes frente a escenarios adversos son de actitud crítica constructiva y reflexiva?; respondieron los 60 encuestados el 86,66% dijeron que SI; A veces 8,33%, y 5% Nunca lo que significa la mayoría de los docentes tienen una actitud crítica frente a los problemas adversos en la escuela, esto nos da la ideas que el cuerpo docente están listos para los cambios e innovaciones en busca de mejorar la calidad educativa.

5. ¿Les invitan a participar en la Institución de talleres para padres?

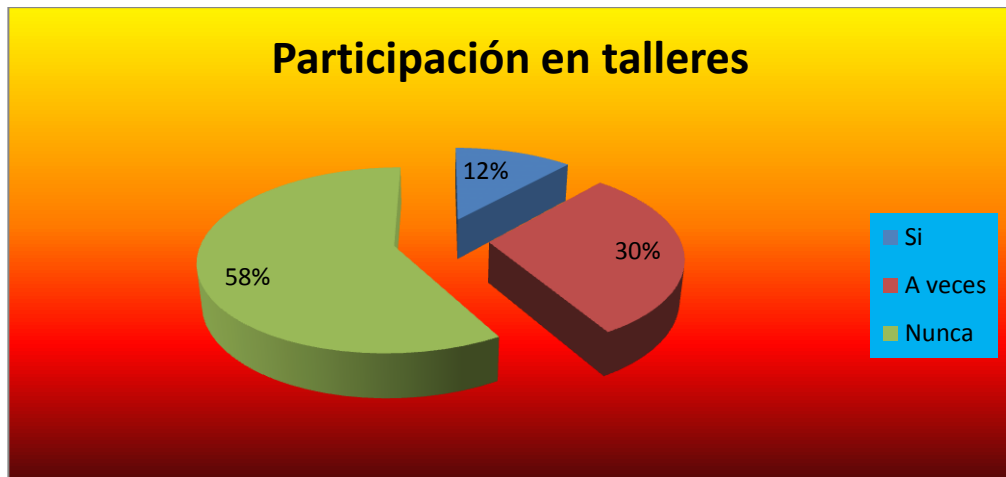
Tabla 17

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	7	11,66
A veces	18	30,00
Nunca	35	58,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 16



Análisis e Interpretación

De los 60 encuestados el 11,66% dijeron que SI; A veces 30%, y 58;33% Nunca lo que nos da la pauta de que los padres de familia casi nunca son invitados a participar en talleres en la escuela, lo que dificulta que se está excluyendo a un grupo esencial para ver el desarrollo de la calidad educativa.

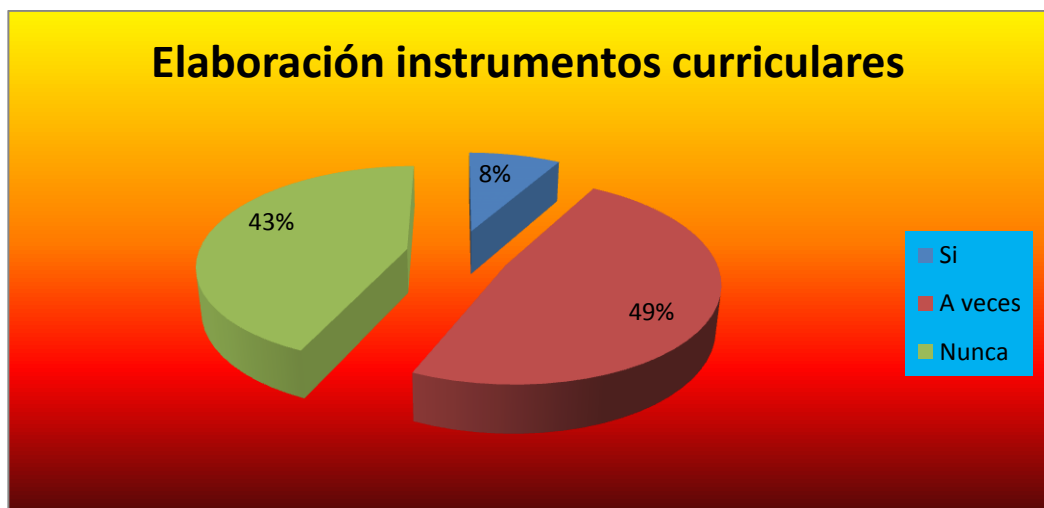
6. ¿Son actores los padres de familia en la elaboración de los Instrumentos Curriculares?

Tabla 18

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	8,33
A veces	29	48,33
Nunca	26	43,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 17



Análisis e Interpretación

Respondiendo a la sexta pregunta se obtuvieron el 8,33% expresaron que Si; A veces 48,33%, y 43,33% Nunca, observando claramente que los padres de familia no participan en la elaboración instrumentos curriculares, como actores fundamentales lo que está de acuerdo a lo que dice la ley.

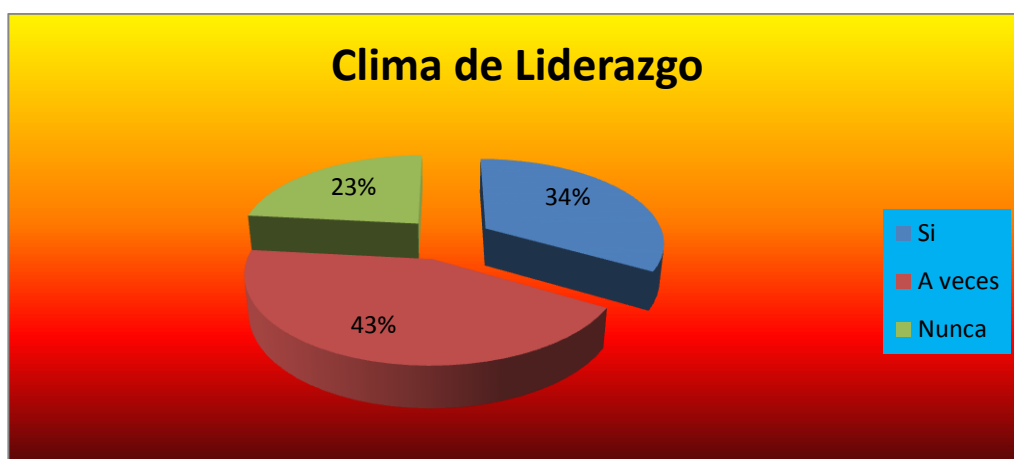
7. ¿El director mantiene un adecuado clima de Liderazgo en la Institución?

Tabla 19

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	20	33,33
A veces	26	43,33
Nunca	14	23,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 18



Análisis e Interpretación

Al preguntar si ¿El director mantiene un adecuado clima de Liderazgo en la Institución? Contestaron el 33,33% que SI; 43,33% dijeron que A veces, y 23,33% Nunca, analizando estos resultados se establece que el liderazgo del directivo no es el óptimo, siendo necesario coordinar estrategias para alcanzar el liderazgo que las autoridades deben ejercer en las instituciones.

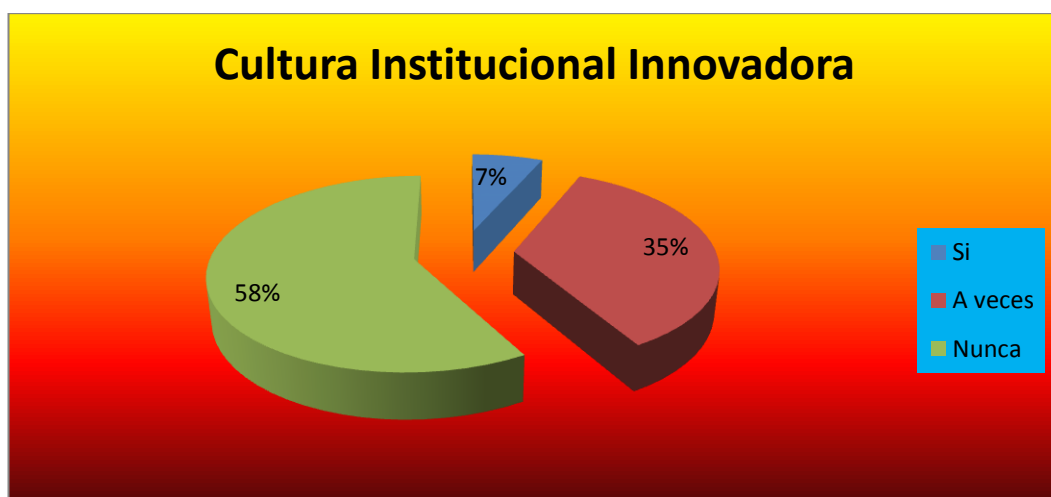
8.-¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella?.

Tabla 20

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	4	6,66
A veces	21	35,00
Nunca	35	58,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 19



Análisis e Interpretación

Respecto a la interrogante ¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella?, respondiendo que Si un 7%; A veces 35% y Nunca el 58%, de acuerdo a estos parámetros podemos concluir que definitivamente no existe una cultura innovadora institucional, lo que es urgente capacitar en este tema a los actores de la educación.

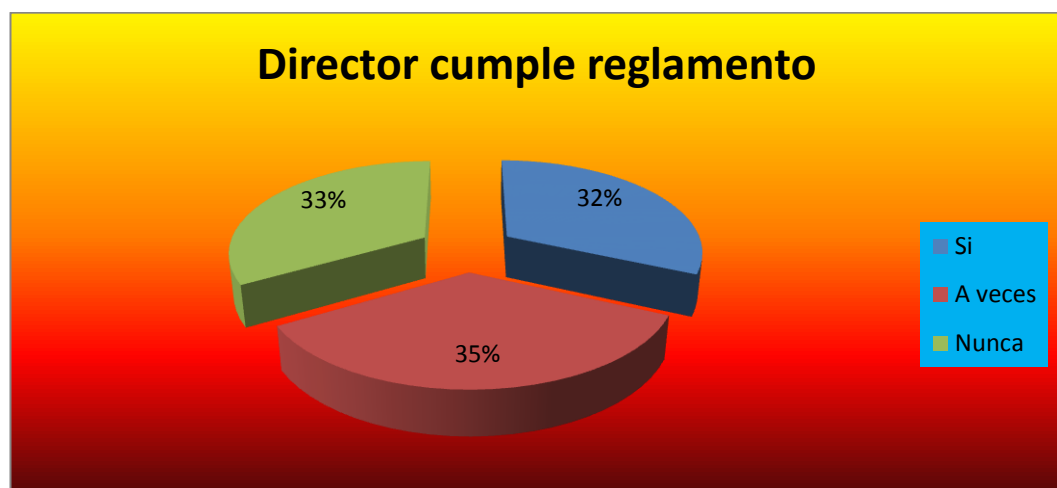
9.- ¿El director cumple y hace cumplir las normas reglamentos y orientaciones educativas?

Tabla 21

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	19	31,66
A veces	21	35,00
Nunca	20	33,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 20



Análisis e Interpretación

En cuanto a la pregunta si el director cumple y hace cumplir las normas y reglamentos de la totalidad de los encuestas respondieron que SI 32%; A veces el 35% y Nunca 33% son porcentajes que indican que el cumplimiento del reglamento y ley orgánica de educación intercultural no se cumple al ciento por ciento, por lo que es necesario que se conozca y aplique estrictamente.

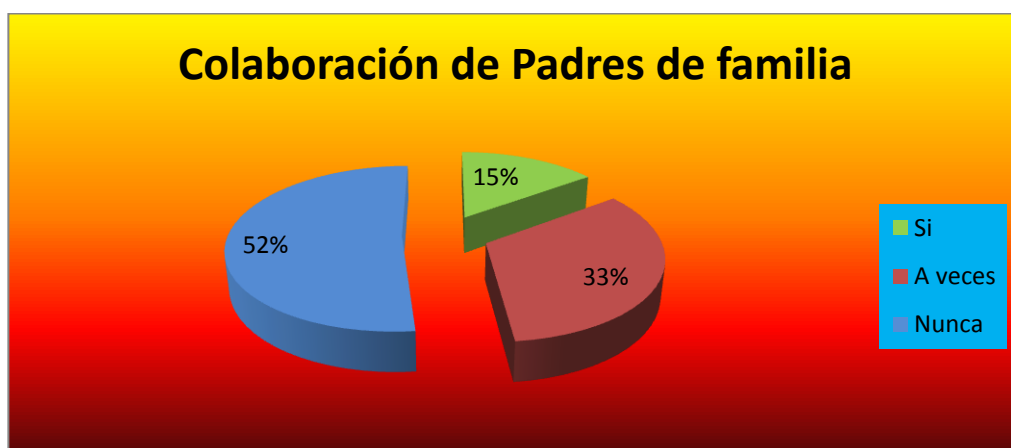
10.-¿El director fomenta y logra la colaboración y participación de los padres de familia en actividades académicas, sociales, culturales y deportivas?

Tabla 22

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	9	15,00
A veces	20	33,33
Nunca	31	51,66
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 21



Análisis e Interpretación

Finalmente a la pregunta 10 los padres de familia respondieron que Si participan en actividades académicas, sociales, culturales y deportivas con el 15% A veces 33,33% y Nunca 51,66%; resultados que indican que los padres de familia casi nunca participan en las actividades programadas por los directivos, siendo preciso que se elabore un cronograma para el desarrollo de actividades en las que los padres de familia deben participar.

11.2.4. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

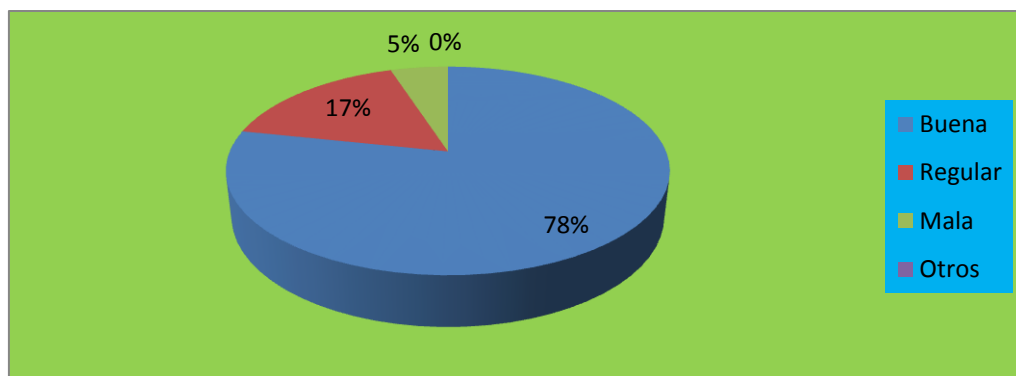
1.- ¿Cómo es el ambiente de su aula de clase?

Tabla 23

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Buena	47	78,33
Regular	10	16,66
Mala	3	5,00
Otros	0	0,00
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 22



Análisis e Interpretación

Cuando se preguntó a los estudiantes sobre el ambiente del aula de clases se obtuvieron los siguientes datos: Bueno 78,33%; regular 16,66%; mala 5%, los mismos que nos la pauta que el ambiente en las aulas de los estudiantes es muy bueno, pero lo ideal sería que superemos ese regular que no están conformes con el ambiente áulico, siendo fundamental que superemos esos porcentajes.

2.- ¿Los docentes asisten puntualmente a clases?

Tabla 24

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	50	83,33
A veces	6	10,00
Nunca	4	6,66
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 23



Análisis e Interpretación

En esta pregunta clave los estudiantes en cuanto a la puntualidad de los docentes dijeron que Si 83,33%; A veces 10%; Nunca 6,66%, entonces en términos generales la puntualidad de los docentes es bastante aceptable lo que suponemos que también los alumnos cumplen con el valor de la puntualidad y que en un momento determinado la impuntualidad erradiquemos por completo.

3.-¿ Los docentes utilizan diferentes estrategias de enseñanza?

Tabla 25

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	39	65,00
A veces	10	16,66
Nunca	11	18,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 24



Análisis e Interpretación

En cuanto a la interrogante de la utilización de estrategias de enseñanza respondieron 65%; A veces 16,66%; Nunca 18,33%, los docentes utilizan constantemente nuevas estrategias de enseñanza lo que significa que los docentes están participando activamente en la formación continua de los cursos que el Ministerio de Educación ofrece para mejorar las condiciones y calidad educativa.

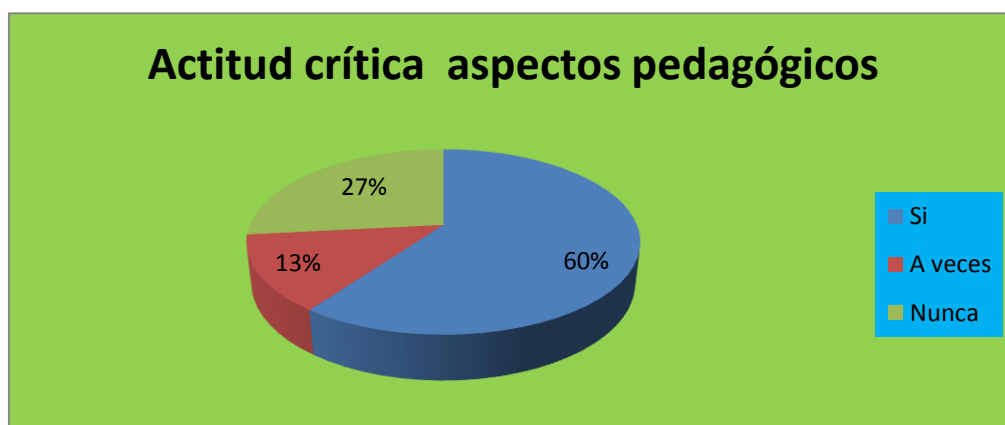
4.- ¿Los docentes poseen una actitud crítica y constructiva sobre aspectos didácticos pedagógicos?

Tabla 26

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	36	60,00
A veces	8	13,33
Nunca	16	26,66
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 25



Análisis e Interpretación

En esta pregunta clave los estudiantes en cuanto a la puntualidad de los docentes dijeron que Si 60%; A veces 13,33%; Nunca 26,66%, de acuerdo al criterio de los alumnos más del cincuenta por ciento de los docentes si tienen una actitud crítica respecto a los aspectos didácticos pedagógicos, por tanto es necesario que todos los docentes tengamos una actitud crítica hacia los nuevos paradigmas educativos que es la única fuente para crear las bases firmes para brindar una excelente calidad educativa.

5.-¿Desarrolla grupos de trabajo en equipo con sus compañeros en el aula de clase?

Tabla 27

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	35	58,33
A veces	16	26,66
Nunca	9	15,00
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 26



Análisis e Interpretación

Con respecto esta pregunta es ¿Desarrolla grupos de trabajo en equipo con sus compañeros en el aula de clase? expresaron Si 58,33%; A veces 26,66%; Nunca 15%, los docentes en las aulas de clase fomentan el trabajo en equipo, una de las características para la formación del pensamiento crítico y reflexivo y el desarrollo del aprendizaje significativo y sería mucho mejor si todos los profesores apliquen esta estrategia.

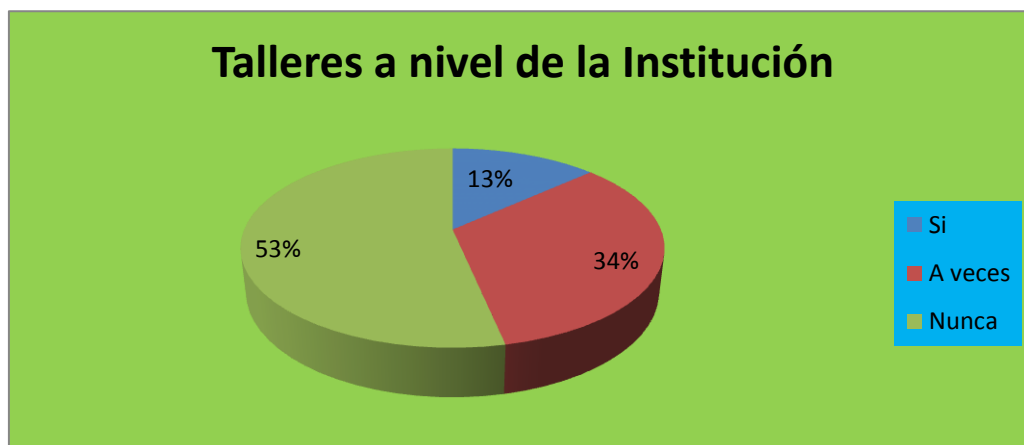
6.- ¿Se ha desarrollado talleres en su Institución Educativa?

Tabla 28

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	8	13,33
A veces	20	33,33
Nunca	32	53,33
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 27



Análisis e Interpretación

En cuanto a la pregunta sexta los estudiantes es muy preocupante los datos establecidos Si 13,33%; A veces 33,33%; Nunca 53,33%, como podemos observar más del cincuenta por ciento respondieron que Nunca se realizan talleres en la institución educativa, lo que es necesario mayor atención en las instituciones en el desarrollo de talleres a nivel de centros educativos.

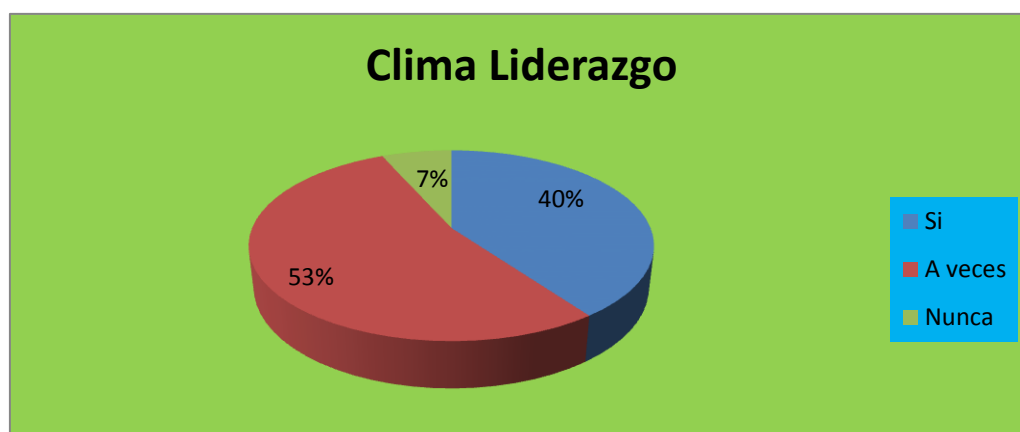
7.- ¿El director mantiene un adecuado clima de Liderazgo en la Institución?

Tabla 29

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	24	40,00
A veces	32	53,33
Nunca	4	6,66
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 28



Análisis e Interpretación

Considerando esta pregunta ¿El director mantiene un adecuado clima de Liderazgo en la Institución? Si 40%; A veces 53,33%; Nunca 6,66%, analizando estos resultados se establece que el liderazgo del directivo no es el óptimo, siendo necesario coordinar estrategias para alcanzar el liderazgo que las autoridades deben ejercer en las instituciones.

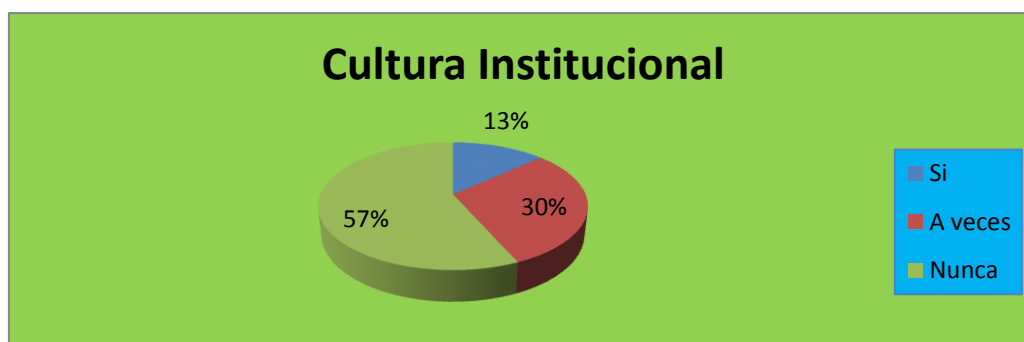
8.-¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.

Tabla 30

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	8	13,33
A veces	18	30,00
Nunca	34	56,66
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo **Elaborado:** Saúl Bustillos Mena

Gráfico 29



Análisis e Interpretación

Considerando esta pregunta ¿El director mantiene un adecuado clima de Liderazgo en la Institución? SI 13,33%; A veces 30%; Nunca 56,66%, considerando los datos obtenidos en la encuesta dirigida a los estudiantes, analizamos que en este centro educativo no existe una cultura institucional, porque es indispensable conciencia en todos los miembros de la comunidad educativa crear una verdadera cultura educativa, con el propósito de formar una identidad cultural propia.

9.- ¿El director cumple y hace cumplir las normas reglamentos y orientaciones educativas?

Tabla 31

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	24	40,00
A veces	30	50,00
Nunca	6	10,00
Total	60	100,00

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 30



Análisis e Interpretación

Considerando esta pregunta SI 40%; A veces 50%; Nunca 10%, en cuanto a que si el director cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativa en el establecimiento los estudiantes están conscientes que existe mayor comunicación y a simple vista expresan que no se cumple a cabalidad, debiendo socializar el reglamento de manera que todos conozcamos nuestras obligaciones y derechos como actores del cambio educativo.

10.- ¿El director fomenta y logra la colaboración y participación de los estudiantes en actividades académicas, sociales, culturales y deportivas

Tabla 32

Indicadores	Frecuencia	Porcentajes
Si	12	20,00
A veces	38	63,33
Nunca	10	16,66
Total	60	99,99

Fuente: Investigación de campo Elaborado: Saúl Bustillos Mena

Gráfico 31



Análisis e Interpretación

De la misma forma con respecto a esta pregunta los estudiantes manifestaron que SI 20%; A veces 63,33%; Nunca 16,66%, tomando en consideración los porcentajes la participación de los estudiantes en las actividades programadas por la institución no es suficiente pues apenas un pequeño porcentaje participa en algunas actividades especialmente en el área deportiva y ferias escolares, lo que significa que la escuela debe planificar más actividades que involucren a todos los alumnos de manera progresiva.

11.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

11.3.1. CONCLUSIONES

Al término de la investigación de campo aplicado mediante la técnica de encuesta a los docentes, estudiantes y padres de familia se establece las siguientes conclusiones.

- Que el liderazgo de los directivos y clima organizacional está por debajo de los estándares de calidad, es decir no es el óptimo.
- Que la cultura Institucional entre sus miembros no es el adecuado, siendo necesario mejorar la calidad educativa en la mayoría de las áreas.
- Que el cumplimiento de las Normas y Reglamentos de directivos y docentes a nivel institucional no es en el ciento por ciento.
- Que no existe una participación directa de los docentes, estudiantes y padres de familia, perdiendo de alguna manera el liderazgo del directivo.
- Participación en talleres para padres de familia, ha sido nulo, pues jamás se ha hecho participe en dichos talleres.

11.3.2. RECOMENDACIONES

- Coordinar estrategias para alcanzar el liderazgo entre los involucrados en la educación.
- Se debe aplicar con responsabilidad los estándares de calidad, solo así podemos alcanzar una educación de calidad.
- Orientar adecuadamente a los docentes, padres de familia y estudiantes, sobre la importancia de cumplir y hacer cumplir las Normas y Reglamentos de la LOEI.
- Mejorar el clima de organización, liderazgo y convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.
- Organizar talleres para padres de familia, estudiantes y docentes de manera periódica, con la finalidad de mejorar el ambiente cultural institucional.
- Concientizar a los miembros de la comunidad educativa, sobre el verdadero valor e identidad de la cultura educativa.

12. PROPUESTA ALTERNATIVA

TEMA

Planificación estratégica que apunte a mejorar la cultura educativa de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo", Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos.

12.1. FUNDAMENTACIÓN

12.1.1. FINALIDAD

Asegurar a la comunidad de la Escuela de Educación Básica Eugenio Espejo, un servicio educativo de calidad y calidez en un contexto de respeto, democracia, crecimiento personal, grupal y participación proactiva de los actores involucrados que hagan de la educación una experiencia inolvidable para niños (as) y adolescentes con corresponsabilidad ciudadana (UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL EXPERIMENTAL "EUGENIO ESPEJO", 2012).

La propuesta desarrollada ha sido dirigida a rectores, coordinadores, y docentes principalmente de las áreas de Lenguaje y Matemáticas, Ciencias y Competencias Ciudadanas. El tratamiento se ha dado a través de reuniones y talleres, orientados los diferentes organismos del centro educativo, en dichos talleres se compartieron aspectos teórico - pedagógicos relacionados con estándares y competencias, la evaluación en todas sus componentes usuarios y finalidad, los planes de mejoramiento, y plan de articulación de Educación Media, incluyendo el diseño y apropiación de instrumentos propios.

La inversión en este campo se ha reducido a los costos que implica la logística de los eventos debido a que los temas se preparan y desarrollan con miembros de la Unidad Educativa objeto de estudio.

Los antecedentes más utilizados se han tomado a partir de las directrices del Ministerio de Educación Nacional, Plan Sectorial de Educación, Plan Decenal de Educación, Plan de Desarrollo, Planes de Mejoramiento, el Boletín Educativo, creado en el año 2.002 y del cual hasta la fecha van editados varios ejemplares, el periódico "al tablero" y Guías del MEN, los medios electrónicos y otros documentos bibliográficos, en el orden que se han ido dando. (Plan decenal del Ministerio de Educación).

Igualmente y teniendo en cuenta las distintas y frecuentes inquietudes que han presentado los directivos y docentes relacionadas con los temas de capacitación que han llegado a las instituciones educativas, los cuales no obedecen a la necesidad sentida y cuya ejecución más bien ha causado traumatismos al interrumpir actividades académicas rutinarias, al tiempo que se han invertido los recursos para educación de manera descentralizada y sin que se genere un impacto positivo en el sector.

Que el Proyecto de Modernización es una iniciativa del Ministerio de Educación, que busca que las Secretarías de Educación, renueven su gestión y sus estructuras con procesos orientados al cumplimiento de su misión y con sistemas de información de soporte apropiados, con el fin de prestar un servicio educativo en condiciones eficientes, con transparencia y equidad, tomando en cuenta estos parámetros se plantea (Dosquebradas, 2012):

La propuesta de "Planificación estratégica que apunte a mejorar la cultura educativa de los Docentes en la Escuela de Educación Básica "Eugenio Espejo". Recinto La Cadena, Cantón Valencia. Provincia de Los Ríos".

12.2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una herramienta de planeación estratégica apropiada para desarrollar acciones de capacitación, desarrollo de la cultura educativa y formación permanente de directivos y docentes que permitan alcanzar en la una educación de calidad y calidez.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Apoyar el proceso de transformación y mejoramiento de las Instituciones educativas mediante ajuste a los proyectos educativos institucionales a través del direccionamiento de programas de formación y /o actualización permanente.

Generar espacios de análisis y discusión para la renovación de ideas, enfoques y experiencias en torno a los núcleos básicos de la formación docente en los nuevos escenarios (Competencias, evaluación, formación permanente, estándares, espacios pedagógicos)

Socializar la propuesta con todos los miembros de la comunidad educativa de la escuela Eugenio Espejo, para mejorar la cultura educativa.

12.3. PRINCIPIOS

- **Identidad.-** El sentido de pertenencia familiar, institucional y nacional fortalece empeños individuales y colectivos que la consolidan de manera progresiva.
- **Corresponsabilidad.-** Estudiantes, docentes, padres de familia, la comunidad, y el entorno comparten esfuerzos para asegurar una adecuada formación de niños, niñas y adolescentes.
- **Calidad y calidez.-** Reconoce al (a) estudiante como el centro del proceso educativo, considerando sus individualidades: ritmos y estilos de aprendizaje, en un ambiente de afecto, participación, trabajo en equipo y tolerancia.
- **Emprendimiento.-** El reconocimiento del potencial intelectual de los (as) estudiantes al igual que su aprovechamiento orientan la ejecución de ideas y propuestas innovadoras y la creciente participación externa interescolar e intercolegial.
- **Investigación.-** Tanto estudiantes como docentes fortalecen procesos de investigación como requisito para un mejor desempeño, para comprender el mundo que les rodea y generar propuestas de intervención.
- **Evaluación.-** Considerada como un proceso permanente e indispensable para el mejoramiento continuo del talento humano y colectivo de la comunidad educativa.
- **Reconocimiento.-** A estudiantes, personal y padres de familia por esfuerzos y logros alcanzados en beneficio de la institución y del

servicio que presta.

- **Salud mental y física.-** Mediante el establecimiento de pausas en el trabajo y el estudio, que promuevan el disfrute de la tarea diaria y la prevención del stress.
- **Eficiencia:** Con la consolidación del plan estratégico que permita alcanzar los resultados institucionales esperados y la optimización de los recursos disponibles humanos, materiales y financieros (UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL EXPERIMENTAL “EUGENIO ESPEJO”, 2012).

12.4. ANÁLISIS DEL MEDIO INTERNO

FORTALEZAS

- Directivos con apertura al dialogo
- Gestión efectiva en implementación de infraestructura y recursos
- Infraestructura de punta en el área tecnológica
- Trabajo en equipo del nivel directivo.
- Elevado empoderamiento institucional en nivel primario
- Personal del área financiera responsable, capacitado y con experiencia.
- Personal docente en constante actualización
- Buenas relaciones y comunicación entre docentes y estudiantes
- Elevado empoderamiento del equipo del DOBE en nivel medio.
- Atención médica y dental permanente al estudiantado.
- Apoyo económico de los PP FF a la institución.

- Elevada capacidad de emprendimiento en los estudiantes
- Marcada identidad institucional en el nivel primario
- Diversificación de grupos estudiantiles representativos
- Alto porcentaje de padres de familia profesionales
- Reconocimiento estudiantil en el contexto social y educativo

DEBILIDADES

- Aportes pedagógicos internos no sistematizados para capacitación docente.
- Código de convivencia en construcción.
- Incumplimiento de tareas estudiantiles en el hogar
- Considerable número de estudiantes no tiene metas claras de mediano y largo plazo
- Estudiantes altamente influenciados por realidades negativas del entorno
- Sobredimensionamiento del alcance del Código de la niñez y adolescencia en la comunidad educativa
- Número significativo de hogares disfuncionales.
- Insuficiente apoyo de los padres de familia en el proceso de aprendizaje de sus hijos
- Los estudiantes no disponen de espacios recreativos y deportivos suficientes
- Dificultad de movilización de aproximadamente el 60% del personal
-

NUDOS CRÍTICOS:

a. Deficiencias en el proceso de comunicación interna.

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none">✓ La articulación administrativa y pedagógica de toda la unidad está en proceso✓ Limitada difusión interna de emprendimientos institucionales✓ Desmotivación docente por nuevas condiciones de trabajo✓ Poca agilidad del personal de apoyo en la tarea de socializar información✓ Documentos que se traspapelan en secretaría.✓ Documentación externa que llega a destiempo a la Unidad.	<ul style="list-style-type: none">✓ Inconformidad del personal✓ Poca colaboración con la institución✓ Afectación en el desempeño, actitud y salud docentes.✓ Documentos que se entregan tardíamente✓ Personas desinformadas✓ Incomodidad e incumplimiento a nivel interno.
<p>Acción Correctiva:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Rotación periódica de información en carteleras y circulares▪ Distribución de informativos y mensajes por email	<p>Proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Pausas activas saludables

b. Notorio nivel de incumplimiento estudiantil de normas internas disciplinarias.

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permisividad con los estudiantes ✓ Retraso en la toma de decisiones de la Comisión Disciplinaria. ✓ Limitada coordinación del grupo de inspección con el personal docente. ✓ Poco liderazgo del personal de inspección ✓ Sobreprotección de los padres de familia con sus hijos ✓ Los estudiantes no tienen conciencia del principio de autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generalización de incumplimientos ✓ Situaciones disciplinarias que se degeneran y olvidan. ✓ Inadecuada organización en el cumplimiento de funciones ✓ Incumplimiento creciente de normativas ✓ Adopción de comportamientos Inadecuados ✓ Los estudiantes establecen sus propias normas de actuación.
<p>Acción Correctiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos permanentes de diálogo y reflexión estudiantil 	<p>Proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disciplina participativa

c. Tendencia docente a mantener esquemas tradicionales de desempeño

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Está en proceso la coordinación y articulación curricular entre años y áreas ✓ Incremento de horas de trabajo al personal docente. ✓ Metodología inadecuada e ineficiente en algunos casos. ✓ Limitado tiempo disponible de la Coordinación Pedagógica para actividades de acompañamiento docente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarticulación curricular ✓ Ambiente de trabajo desmotivaste ✓ Escaso tiempo disponible para procesos de evaluación, recuperación pedagógica y elaboración de recursos didácticos ✓ Desinterés del estudiante por la materia. ✓ Bajo desempeño estudiantil. ✓ Cumplimiento parcial de la propuesta curricular institucional. ✓ Toma unilateral de decisiones por parte de los docentes.
<p style="text-align: center;">Acción Correctiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institucionalizar círculos de estudio docentes en horas de planificación y capacitación. • Fortalecimiento del área de apoyo pedagógico y dosificación de funciones. 	<p style="text-align: center;">Proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la calidad

d. Limitado desarrollo biopsicosocial de los estudiantes

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pocos espacios de trabajo conjunto entre el área pedagógica y DCE. ✓ Influencia externa nociva para la salud estudiantil. ✓ Escasos procesos de intervención en desarrollo emocional ✓ Carencia de programas preventivos de salud (nutrición, buen trato, sexualidad,...) ✓ Alto número de hogares inestables psicológica y/o emocionalmente ✓ Inadecuados hábitos alimenticios del estudiantado ✓ Carencia de medicinas e insumos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Parcial cumplimiento de objetivos ✓ institucionales docentes - DCE s ✓ Riesgo creciente de consumo de alcohol, cigarrillo, drogas,... ✓ Decisiones incorrectas en salud Sexual y reproductiva. ✓ Inadecuada atención a problemas de salud física y mental ✓ Retraso en el desarrollo ✓ biopsicosocial de sus hijos (as) ✓ Afectación a la salud estudiantil ✓ Mala atención preventiva y correctiva en el área de la salud.
<p style="text-align: center;">Acción Correctiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inserción de médicos y psicólogos en planificaciones curriculares, juntas de año y curso. • Seguimiento a la aplicación del Acuerdo interministerial de Manejo de Bares Escolares 	<p style="text-align: center;">Proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo biopsicosocial de los estudiantes.

e. Poco comprometimiento del personal de apoyo con la institución.

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento parcial de su trabajo ✓ Intereses personales ✓ prevalecen a los objetivos institucionales. ✓ Mecanismos inadecuados de seguimiento a su labor diaria 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mala imagen de la Institución. ✓ Rechazo al personal de apoyo. , ✓ Relaciones interpersonales/inadecuadas en el grupo ✓ Ineficiencia en su desempeño ✓ Mal ejemplo al personal del plantel y estudiantes
<p>Acción Correctiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reorientar y evaluar periódicamente las funciones del personal de apoyo 	

f. Poco involucramiento de los padres en el proceso de aprendizaje.

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para muchos padres el proceso de aprendizaje no es prioritario ✓ Poca formación y práctica de valores en el hogar ✓ Mala interpretación de su rol como padres. Hogares disfuncionales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo desempeño estudiantil. ✓ Incumplimiento de responsabilidades económicas ✓ Inasistencia a llamados del plantel ✓ Los antivalores se asumen como forma de vida. ✓ Sobreprotección a los hijos ✓ Pérdida de autoridad de los padres ✓ Mala utilización del tiempo libre Estudiantes sin referentes de ✓ desarrollo personal
<p>Proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y corresponsabilidad en los procesos formativos 	

g. Ambiente de aprendizaje que no potencia adecuadamente las capacidades en los estudiantes.

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Parcial aprovechamiento de las Tics. ✓ Incoherencia entre la teoría y la práctica de valores ✓ Se subestiman emprendimientos ✓ Importantes de los estudiantes. ✓ Los procesos didácticos no fortalecen los ✓ pensamientos lógico, crítico y creativo. ✓ Número de estudiantes por aula superior al requerido 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hábitos de estudio inadecuados ✓ Pérdida de credibilidad y liderazgo del docente. ✓ Debilitamiento de la identidad estudiantil. ✓ Desempeño mediocre. Indisciplina ✓ Desmotivación por aprender ✓ Desarrollo inadecuado de las aptitudes estudiantiles
<p>Acción Correctiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilización docente en inteligencias múltiples. ✓ Fomentar capacitación en círculos de estudio. ✓ Capacitación docente en las tics. 	<p>Proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tecnológico ✓ Talentos estudiantiles con proyección comunitaria

FUENTE: Lic. Saúl Bustillos Mena

ALTERNATIVAS DE ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN

	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Directivos con apertura al dialogo 2. Gestión efectiva en implementación de infraestructura y recursos 3. Infraestructura de punta en el área tecnológica 4. Trabajo en equipo del nivel directivo. 5. Elevado empoderamiento institucional en nivel primario 6. Personal del área financiera responsable, capacitado y con experiencia. 7. Personal docente en constante actualización 8. Buenas relaciones y comunicación entre docentes y estudiantes 9. Elevado empoderamiento del equipo del DOBE en nivel medio. 10. Atención médica y dental permanente al estudiantado. 11. Apoyo económico de los PP FF a la institución. 12. Elevada capacidad de emprendimiento en los estudiantes 13. Marcada identidad institucional en el nivel primario 14. Diversificación de grupos estudiantiles representativos 	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aportes pedagógicos internos no sistematizados para capacitación Docente. 2. Código de convivencia en Construcción. 3. Incumplimiento de tareas estudiantiles en el hogar 4. Considerable número de estudiantes no tiene metas claras de mediano y largo plazo 5. Estudiantes altamente influenciados por realidades negativas del entorno 6. Sobredimensionamiento del alcance del Código de la niñez y adolescencia en la comunidad educativa 7. Número significativo de hogares disfuncionales. 8. Insuficiente apoyo de los padres de familia en el proceso de aprendizaje de sus hijos 9. Los estudiantes no disponen de espacios recreativos y deportivos suficientes 10. Dificultad de movilización de aproximadamente el 60% del personal 11.

	<p>15. Alto porcentaje de padres de familia profesionales</p> <p>16 Reconocimiento estudiantil en el contexto social y educativo</p>	
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <p>1. Disponibilidad de presupuesto del GAD anual.</p> <p>2. Oferta diversificada de Becas nacionales e internacionales.</p> <p>3. Posibilidad de concretar alianzas estratégicas institucionales</p> <p>4. Apertura de instancias municipales a emprendimientos educativos.</p> <p>5. Invitaciones a eventos académicos, científicos, culturales y deportivos</p> <p>6. Derecho del acceso a la información pública</p> <p>7. Oferta permanente de capacitación en ciencia y tecnología</p> <p>8. Funcionamiento de espacios significativos de aprendizaje en la localidad.</p> <p>9. Proyectos ecológicos en ejecución a nivel municipal.</p> <p>10. Políticas gubernamentales orientadas al buen vivir.</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS FO</p> <p>2.15 Firma de convenios con organismos gubernamentales y no Gubernamentales</p> <p>4.2 Gestión para la construcción de la tercera etapa y final</p> <p>5.12 Participación diversificada y fortalecimiento de perfiles de desempeño de los estudiantes a nivel externo.</p> <p>7.14 Concreción de proyectos institucionales de alto impacto (gestión de la calidad)</p> <p>9.10 Promoción de una participación activa en proyectos de remediación ecológica.</p> <p>10.8 Implementación de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de la comunidad educativa</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS DO</p> <p>1.1 Concreción de procesos de capacitación interna y externa y elaboración de documentos de apoyo.</p> <p>2.5 Difusión y promoción de acceso a becas</p> <p>3.8 Estudio de casos con apoyo de profesionales especializados en educación y terapia familiar.</p> <p>4.9 Asegurar dirigencias docentes comprometidas con la formación de sus estudiantes.</p> <p>8.4 Redefinición y diversificación de tareas.</p>

AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Descentralización económica en el área de salud 2. Falta de agilidad en aprobación de documentos institucionales del GAD 3. Proliferación de ventas ambulantes en los alrededores de la institución. 4. Influencia de pandillas 5. Reglamento de la ley de educación en Proceso de elaboración. 6. Pérdida de liderazgo de los padres en el hogar. 7. Ausencia del principio de autoridad de los padres 8. Influencia negativa de algunas culturas urbanas en los estudiantes 9. Incremento de lugares de influencia negativa en el entorno 10. Incipiente cultura ecológica 11. Deterioro ambiental progresivo 	<p>1.9 Dotación de medicinas e insumos con el apoyo de PP FF.</p> <p>4.13 Inserción de los PP FF en proyectos de prevención social y ecológica</p> <p>6.7 y 7.7 Ejecución de talleres de formación para padres de familia</p> <p>9.13 y 10.13 Charlas para estudiantes con apoyo de padres de familia conocedores de temas específicos</p>	<p>6.8 Concretar un proceso de capacitación de PP FF para PP FF y talleres para padres e hijos.</p> <p>7.2 Proceso de reflexión de la comunidad educativa en la construcción del código de Convivencia</p>

FUENTE: Lic. Saúl Bustillos Mena

13. PLAN DE ACCIÓN

ESTRATEGIAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTOS	TIEMPO	RESPONSABLES
1. Elaborar el diagnóstico y perfil de grupo:	Elaborar un diagnóstico completo de los alumnos de la escuela en un mes.	<p>Definir los criterios para el diagnóstico.</p> <p>Obtener el perfil de grupo e identificar los alumnos en riesgo.</p> <p>Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico y establecer los criterios para la atención diferenciada de los alumnos.</p>	<p>Hoja de encuesta</p> <p>Agenda de trabajo.</p> <p>Expedientes de los alumnos.</p>	\$ 100	Primera semana de Mayo	<p>Lcdo. Saúl Bustillos Mena.</p> <p>Tesista</p>
Capacitación de la propuesta a nivel de todos los miembros de la comunidad educativa.	Que el 50% de los docentes aplique en sus clases el enfoque del programa de cultura educativa.	<p>Revisión del propósito del nivel educativo y enfoques del programa.</p> <p>Análisis de los principios pedagógicos y obtención de conclusiones.</p> <p>Contrastar con los resultados del diagnóstico de escuela y aula.</p> <p>Diseñar las estrategias para la planeación de aula.</p> <p>Diseñar las estrategias de seguimiento para verificar la aplicación del PEI.</p>	<p>Plan y programa.</p> <p>Documentos de apoyo.</p> <p>Diapositivas.</p>	\$ 200	Segunda semana de Mayo	<p>Lcdo. Saúl Bustillos Mena.</p> <p>Tesista</p>

ESTRATEGIAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTOS	TIEMPO	RESPONSABLES
Aplicar los enfoques y contenidos curriculares del plan y programas de estudio vigentes en su nivel educativo, reflejado en mejores resultados de aprovechamiento grupal y escolar.	Cumplimiento del ciento por ciento de los programas de estudios	Reuniones colegiadas. Formación continua. Evaluación de la práctica docente. Planeación didáctica acorde con los enfoques curriculares.	Formatos de planificación. Formatos de evaluación de práctica docente.	\$ 100	Mes de Junio	Directores de áreas de estudios
Oferta diversificada de Becas nacionales e internacionales. Posibilidad de concretar alianzas estratégicas institucionales.		Firma de convenios con organismos gubernamentales y no Gubernamentales Participación diversificada y fortalecimiento de perfiles de desempeño de los estudiantes a nivel externo.	Documentos de los convenios. Formato de perfiles de los estudiantes.	\$ 20		Director y docentes
Invitaciones a eventos académicos, científicos, culturales y deportivos		Crear grupos de danza, teatro, oratoria y libro leído	Guiones, listado de estudiantes.	\$ 50		Director y docentes
Oferta permanente de capacitación en ciencia y tecnología		Implementación de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de la comunidad educativa	Diapositivas, Tics.	\$ 100		Director y docentes

Proyectos ecológicos en ejecución a nivel municipal.		Promoción de una participación activa en proyectos de remediación ecológica.	Materiales de oficina, anillados	\$ 50		Director y docentes
Promoción de Programas Culturales de interés provincial		Feria Cultural Provincial Feria temática. Jornadas Culturales de Mayo Festivales artísticos. X Concurso de Literatura Infantil "Eugenio Espejo Premiación a X edición.	Materiales del medio	\$ 100		Director y docentes

14. BIBLIOGRAFÍA

ANONIMO. (2014). Apuntes de clases. Quevedo, Los Rios, Quevedo: UTB.

BARREZUETA, H. E. (31 de 03 de 2011). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf

Castillo, A. (7 de 09 de 2013). *EL SISTEMA DE EDUCACIÓN Y LA DINAMICA DEL MERCADO DEL TRABAJO*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de PREZI: <https://prezi.com/jcrbl4sf71mk/el-sistema-de-educacion-y-la/>

Dosquebradas. (08 de 2012). *PLAN DE CAPACITACION, ACTUALIZACION Y FORMACION DE DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DEL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS 2012 - 2015*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-319469_archivo_pdf_Dosquebradas.pdf

Escuela Superior Politécnica del Litoral. (2004). *CAPITULO II* . Recuperado el 28 de 02 de 2015, de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/651/3/Capitulo%202.pdf>

FUNDACIÓN FIDAL. (2014). *Pensamiento pedagógico ecuatoriano*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de <http://www.fidal-amlat.org/nuestro-trabajo/edu-news/258-edu-news-70-pensamiento-pedag%C3%B3gico-ecuatoriano.html>

GARCIA, C. L. (2010). *CULTURA ESCOLAR INCLUSIVA EN EDUCACIÓN INFANTIL: PERCEPCIONES DE PROFESIONALES Y PADRES*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/76530/1/DPETP_Meza_Garcia_C_L_Cultura_escolar.pdf

Jayan. (2007). *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente*

en la I y II etapa de educación básica. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider.shtml>

joy. (2000). *La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos20/relaciones-interpersonales/relaciones-interpersonales.shtml>

Maza, S. R. (01 de 09 de 2014). Proyecto 2. *INCIDENCIA DELA EDUCACIÓN FAMILIAR EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "EUGENIO ESPEJO" DEL RECINTO LA CADENA, CANTÓN VALENCIA, PROVINCIA DE LOS RÍOS EN EL PERIODO 2013 – 2014*. Babahoyo, Los Rios, Ecuador.

Mendez, M. (2014). *Gerencia de aula en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la asignatura Sistemas Operativos*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos25/sistemas-operativos-aduana/sistemas-operativos-aduana.shtml>

Ministerio de Educación de Ecuador. (09 de 08 de 2007). *ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN BÁSICA 2010*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de http://www.educar.ec/noticias/fundamentos_pedagogicos.pdf

Olivares, C. (07 de 06 de 2012). *Educacion interculturalidad y convivencia desde la perspectiva docente*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de slideshare: <http://es.slideshare.net/chavezolivares123/educacion-interculturalidad-y-convivencia-desde-la-perspectiva-docente>

Ramirez, D. Z. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarat_e_rd.pdf

Rodriguez, M. (28 de 02 de 2011). *Clase1 currículo*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de slideshare: <http://www.slideshare.net/mariabelenrr/clase1-curruculo-6978531>

Ruíz, E. M. (2014). *CAPÍTULO_I NUEVO.docx . Incidencia de la Gestión de calidad en la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Químico Biológicas de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil .* Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Udj, A. (23 de 06 de 2010). *CURRICULO Y PLAN DE ESTUDIOS*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de blogspot: <http://abel-dldpanda.blogspot.com/2010/06/el-curriculo-el-termino-curriculo-se.html>

UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL EXPERIMENTAL "EUGENIO ESPEJO". (2012). *PLAN ESTRATÉGICO 2012-2016*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de <http://www.remq.edu.ec/colegiosremq/eespejo/images/PDF/pes.pdf>

Vela, F. (2013). *Hacia una responsabilidad social del educador físico*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de <http://www.monografias.com/trabajos81/responsabilidad-social-educador-fisico/responsabilidad-social-educador-fisico.shtml>

VIÑAS, P. A., CHERRES, J. O., & CUENCA, A. G. (2013). *CARRILLO PAOLA - JORGE CEDILLO - GABRIELA. "TÉCNICAS GRUPALES UTILIZADAS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DEL COLEGIO DE BACHILLERATO DR. MODESTO CHAVEZ FRANCO DE LA CIUDAD DE SANTA ROSA 2014-2015"*. MACHALA, EL ORO, ECUADOR.

Yachachik. (24 de 10 de 2010). *ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR*. Recuperado el 23 de 02 de 2015, de <http://maestrosymaestras.blogcindario.com/2010/10/00010-actualizacion-y-fortalecimiento-curricular.html>

15. ANEXOS

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "EUGENIO ESPEJO" DEL RECINTO LA CADENA CANTÓN VALENCIA PROVINCIA DE LOS RÍOS.



LCDA. MERCY NARANJO CHANGO DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "EUGENIO ESPEJO" DEL RECINTO LA CADENA CANTÓN VALENCIA PROVINCIA DE LOS RÍOS.



CON LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"EUGENIO ESPEJO" DEL RECINTO LA CADENA CANTÓN VALENCIA
PROVINCIA DE LOS RÍOS.



CON LOS COMPAÑEROS PROFESORES.





CON LOS PADRES DE FAMILIA.



14.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Dimensión o parámetros	Indicadores	Instrumentos
La cultura educativa incidirá directamente en el desempeño académico de los Docentes en la Escuela de Educación Básica “Eugenio Espejo”, Recinto La Cadena, Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos, año 2013.	<p>Variable Independiente</p> <p>Cultura Educativa</p>	Cultura educativa constituye un amplio campo de investigación educativa y puede ser un ámbito de reflexiones que nos ayude a comprender mejor lo que hacemos y a desvelar el origen de nuestras actuales practicas	<p>Promueve los valores éticos y obligaciones contemplados en la LOEI</p> <p>Promueve el trabajo en equipo</p> <p>Promover la integración</p>	<p>Capacitación</p> <p>Autoevaluación</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Motivación</p>	<p>Técnica: entrevista y encuesta</p> <p>Cuestionario de preguntas</p> <p>1,4,5,6</p>
	<p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño académico docente</p>	<p>Que es desempeño académico.</p> <p>Son los criterios de actuación profesional que es utilizado por maestros y maestras en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>En la actualidad el desempeño docente se encuentra relacionado con disposiciones legales contemplados en la LOIE y su reglamento</p>	<p>Capacitación permanente</p> <p>Proponer iniciativas e innovaciones pedagógicas</p> <p>Utilizar estrategias o instrumentos de seguimiento del avance</p>	<p>Actitud de aprendizaje de maestros y maestras</p> <p>Respeto como parte del desempeño docente</p> <p>Observación de clase</p>	<p>2,3,7,8,9,10</p>

14.2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTORA EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “EUGENIO ESPEJO” DEL RECINTO “LA CADENA” CANTÓN VALENCIA, PROVINCIA DE LOS RÍOS.

Estimada directora con mucha sinceridad dígnese contestar el siguiente cuestionario

1. ¿Cómo es el ambiente de trabajo?

Bueno () Regular () Malo () Otros ()

2. ¿Los docentes **Asisten puntualmente a dictar sus clases?**

Todos () Algunos () Ninguno ()

3. ¿Los Docentes cumplen con las nuevas estrategias de enseñanza?

Todos () Algunos () Ninguno

4.- posee usted una actitud crítica sobre aspectos didácticos pedagógicos de sus docentes.

Si () A veces () Nunca ()

5. ¿Fomenta grupos de trabajo en equipo con sus docentes?

Si () A veces () Nunca ()

6. ¿Usted propone iniciativas e innovaciones pedagógicas a sus compañeros?

Si () A veces () Nunca ()

7. ¿El director mantiene un adecuado clima de liderazgo en la institución?

Siempre () A veces () Nunca ()

8. ¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella?

Si () () No ()

9. ¿El director cumple y. hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas?

Si () A veces () Nunca ()

10. ¿El director Fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas, sociales, culturales y deportivas.

Si () No ()

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS DOCENTES

1. ¿Cómo es el ambiente de trabajo?
Bueno () Regular () Malo () otros ()
2. ¿Es usted puntual a dictar sus clases?
Si () A veces () Nunca ()
3. ¿Desarrolla usted como docente estrategias para mejorar la enseñanza aprendizaje?
Si () A veces () Nunca ()
4. ¿posee usted una actitud de crítica sobre aspectos didácticos pedagógicos?
Si () A veces () Nunca ()
5. ¿Realiza trabaja en equipo con los demás compañeros?
Si () A veces () Nunca ()
6. ¿Ud. Participa en talleres de innovaciones pedagógicas en la institución educativa?
Si () A veces () Nunca ()
7. ¿El director mantiene un adecuado clima de liderazgo en la institución?
Siempre () A veces () Nunca ()
8. ¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifique con ella?
Si () No ()
9. ¿El director cumple y hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas?
Si () A veces () Nunca ()
10. ¿El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas, sociales, culturales y deportivas?
Si () No ()

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS PADRES DE FAMILIA EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “EUGENIO ESPEJO” DEL RECINTO “LA CADENA” CANTÓN VALENCIA, PROVINCIA DE LOS RÍOS.

1. ¿Cómo es el ambiente de la Institución donde estudia su hijo?
Bueno () Regular () Malo ()
2. ¿Los docentes asisten puntualmente a dar sus clases en la Institución que estudia su hijo?
Siempre () A veces () Nunca ()
3. ¿Los docentes para mejorar el nivel de conocimientos envían tareas a casa?
Si () A veces () Nunca ()
4. ¿La actuación de los docentes frente a escenarios adversos son de actitud crítica constructiva y reflexiva?
Si () A veces () Nunca ()
5. ¿Les invitan a participar en la Institución de talleres para padres?
Si () A veces () Nunca ()
6. ¿Son actores los padres de familia en la elaboración de los Instrumentos Curriculares?
Si () A veces () Nunca ()
7. ¿El director mantiene un adecuado clima de Liderazgo en la Institución?
Si () A veces () Nunca ()
- 8.-¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella?.
Si () No ()
- 9.- ¿El director cumple y hace cumplir las normas reglamentos y orientaciones educativas?
Si () A veces () Nunca ()
10. ¿El director fomenta y logra la colaboración y participación de los padres de familia en actividades académicas, sociales, culturales y deportivas
Si () No ()

ENCUESTA DIRIGIDO A LOS ESTUDIANTES EN LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA “EUGENIO ESPEJO” DEL RECINTO “LA CADENA” CANTON VALENCIA, PROVINCIA DE LOS RIOS.

1.- ¿Cómo es el ambiente de su aula de clase?

Buena () Regular () Mala () Otros ()

2.- ¿Los docentes asisten puntualmente a clases?

Siempre () A veces () Nunca ()

3.- ¿ Los docentes utilizan diferentes estrategias de enseñanza?

Todos () Algunos () Ninguno ()

4.- ¿Los docentes poseen una actitud crítica y constructiva sobre aspectos didácticos pedagógicos?

Si () A veces () Nunca ()

5.- ¿Desarrolla grupos de trabajo en equipo con sus compañeros en el aula de clase?

Si () A veces () Nunca ()

6.- ¿Se ha desarrollado talleres en su Institución Educativa?

Si () A veces () Nunca ()

7.- ¿El director mantiene un adecuado clima de Liderazgo en la Institución?

Siempre () A veces () Nunca ()

8.- ¿El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.

Si () No ()

9.- ¿El director cumple y hace cumplir las normas reglamentos y orientaciones educativas?

Si () A veces () Nunca ()

10.- ¿El director fomenta y logra la colaboración y participación de los estudiantes en actividades académicas, sociales, culturales y deportivas

Si () No ()