

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



DIRECCIÓN DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN  
EDUCATIVA

TEMA:

---

**“LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE MAYOR GALO MIÑO JARRÍN”**

---

**Trabajo de Titulación**  
**Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en**  
**Diseño Curricular y Evaluación Educativa**

**Autora:** Licenciada. Tatiana Cecibel Barreno Noriega

**Director:** Ingeniero, Howard Fabián Chávez Yépez, Magíster

**Ambato-Ecuador**

**2015**

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato.

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidio por la Doctora Maribel del Rocío Paredes Cabezas, Presidenta del Tribunal e integrado por los señores Licenciado Jorge Raúl Amores Miranda Magíster, Ingeniero Raúl Francisco Villalba Miranda Magíster, Doctor Walter Ramiro Jiménez Silva Magíster, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: **“LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE MAYOR GALO MIÑO JARRÍN”**, elaborado y presentado por la señora Licenciada Tatiana Cecibel Barreno Noriega, para optar por el Grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
Dra. Maribel del Rocío Paredes Cabezas  
**Presidenta del Tribunal de Defensa**

-----  
Lic. Jorge Raúl Amores Miranda, Mg.  
**Miembros del Tribunal**

-----  
Ing. Raúl Francisco Villalba Miranda, MBA.  
**Miembros del Tribunal**

-----  
Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA.  
**Miembros del Tribunal**

## AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: **“LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE MAYOR GALO MIÑO JARRÍN”**, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Tatiana Cecibel Barreno Noriega, Autora bajo la Dirección de Ingeniero Howard Fabián Chávez Yépez, Magister Director del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

.....

Lic. Tatiana Cecibel Barreno Noriega

**Autor**

.....

Ing. Howard Fabián Chávez Yépez, Mg.

**Director**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....

Lic. Tatiana Cecibel Barreno Noriega

**c.c.** 180402970-8

## ÍNDICE GENERAL

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	iii
DERECHOS DE AUTOR .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
RESUMEN EJECUTIVO .....	xii
EXECUTIVE SUMMARY .....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	3
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.3 Prognosis .....	19
1.2.4 Formulación del problema .....	20
1.2.5 Preguntas Directrices.....	20
1.2.6 Delimitación del Objetivo de la Investigación.....	20
1.3 Justificación .....	21
1.4 Objetivos.....	23
1.4.1 Objetivo General .....	23
1.4.2 Objetivos Específicos.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO .....	24
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	24
2.6 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	33
2.7 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES .....	38
2.7.1 Categorización Variable Independiente .....	39
2.7.2 Categorización Variable Dependiente.....	40
CAPÍTULO III .....	70
METODOLOGÍA.....	70
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	70
3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	70

3.2.1 Investigación de Campo .....	70
3.2.2 Investigación Bibliográfica .....	71
3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	71
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	72
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	73
3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	77
3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.....	77
CAPÍTULO IV .....	78
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	78
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	78
4.2 INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	78
4.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS .....	97
4.3.1 Formulación de la Hipótesis.....	97
4.3.2 Nivel de significancia.....	97
4.3.3 Elección de la prueba estadística .....	98
4.3.4 Combinación de Frecuencias .....	98
4.3.5 Cálculo del Chi Cuadrado .....	99
CAPÍTULO V .....	101
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	101
5.1 CONCLUSIONES .....	101
CAPÍTULO VI.....	105
LA PROPUESTA.....	105
6.1 DATOS INFORMATIVOS .....	105
6.1.1 Título de la Propuesta.....	105
6.1.2 Institución Ejecutora .....	105
6.1.3 Beneficiarios.....	105
6.1.4 Ubicación .....	105
6.1.5 Tiempo Estimado para la ejecución .....	105
6.1.6 Equipo Técnico Responsable .....	105
6.1.7 Costo.....	105
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	105
6.3 JUSTIFICACIÓN .....	107
6.4 OBJETIVOS .....	107
6.4.1 Objetivo General .....	107

6.4.2 Objetivos Específicos.....	107
6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD .....	108
6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA .....	109
6.7 METODOLOGÍA, MODELO OPERATIVO .....	113
6.7.1 TIPOS DE FORMACIÓN .....	114
6.7.2 ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA.....	115
6.7.3 PLAN DE ACCIÓN .....	135
6.8 ADMINISTRACIÓN.....	159
6.9 Previsión de la Evaluación .....	160
Árbol del Problema .....	161
Anexo 2.....	162
ENCUESTA.....	162
Anexo 3.....	166
ENTREVISTA.....	166

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Tipos de Formación.....	114
<b>Ilustración 2:</b> Organigrama.....	159



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Categorías Fundamentales.....	38
<b>Gráfico 2:</b> Variable Independiente.....	39
<b>Gráfico 3:</b> Variable Dependiente.....	40
<b>Gráfico 4:</b> Marketing.....	46
<b>Gráfico 5:</b> Género.....	79
<b>Gráfico 6:</b> Edad.....	80
<b>Gráfico 7:</b> Residencia.....	81
<b>Gráfico 8:</b> Áreas.....	82
<b>Gráfico 9:</b> Fortalecimiento.....	83
<b>Gráfico 10:</b> Capacitación Profesional.....	84
<b>Gráfico 11:</b> Responsabilidad.....	85
<b>Gráfico 12:</b> Adaptación Laboral.....	86
<b>Gráfico 13:</b> Trabajo Cooperativo.....	87
<b>Gráfico 14:</b> Relaciones Interpersonales.....	88
<b>Gráfico 15:</b> Conocimientos Áreas del Saber.....	89
<b>Gráfico 16:</b> Currículo Nacional.....	90
<b>Gráfico 17:</b> Planificación.....	91
<b>Gráfico 18:</b> Investigación.....	92
<b>Gráfico 19:</b> Ambientes Positivos.....	93
<b>Gráfico 20:</b> Retroalimentación.....	94
<b>Gráfico 21:</b> Inclusión Social.....	95
<b>Gráfico 22:</b> Chi Cuadrado.....	100

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Tiempo Descanso.....	5
<b>Tabla 2:</b> Trabajo docente fuera de horario.....	6
<b>Tabla 3:</b> Carga de trabajo.....	6
<b>Tabla 4:</b> Trabajo Doméstico.....	7
<b>Tabla 5:</b> Trabajo Adicional.....	7
<b>Tabla 6:</b> Condiciones Materiales.....	8
<b>Tabla 7:</b> Exigencias Ergonómicas.....	9
<b>Tabla 8:</b> Factores de Satisfacción.....	10
<b>Tabla 9:</b> Satisfacción Trabajo en Equipo.....	11
<b>Tabla 10:</b> Satisfacción con autonomía.....	11
<b>Tabla 11:</b> Valoración Trabajo Docente.....	12
<b>Tabla 12:</b> Desempeño Docente y Problemas Institucionales.....	12
<b>Tabla 13:</b> Enfermedades adquiridas por docentes.....	13
<b>Tabla 14:</b> Desgaste Emocional.....	14
<b>Tabla 15:</b> Relación Escala de Bournout.....	15
<b>Tabla 16:</b> Licencias Médicas.....	15
<b>Tabla 17:</b> Población.....	72
<b>Tabla 18:</b> Variable Independiente.....	75
<b>Tabla 19:</b> Variable Dependiente.....	75
<b>Tabla 20:</b> Recolección de Información.....	77
<b>Tabla 21:</b> Género.....	79
<b>Tabla 22:</b> Edad.....	80
<b>Tabla 23:</b> Residencia.....	81
<b>Tabla 24:</b> Áreas.....	82
<b>Tabla 25:</b> Fortalecimiento.....	83
<b>Tabla 26:</b> Capacitación Profesional.....	84
<b>Tabla 27:</b> Responsabilidad.....	85
<b>Tabla 28:</b> Adaptación Laboral.....	86
<b>Tabla 29:</b> Trabajo Cooperativo.....	87
<b>Tabla 30:</b> Relaciones Interpersonales.....	88
<b>Tabla 31:</b> Conocimientos áreas del saber.....	89
<b>Tabla 32:</b> Currículo Nacional.....	90
<b>Tabla 33:</b> Planificación.....	91
<b>Tabla 34:</b> Investigación.....	92
<b>Tabla 35:</b> Ambientes Positivos.....	93
<b>Tabla 36:</b> Retroalimentación.....	94
<b>Tabla 37:</b> Inclusión Social.....	95
<b>Tabla 38:</b> Frecuencias Observadas.....	99
<b>Tabla 39:</b> Cálculo Matemático.....	99
<b>Tabla 40:</b> Estructura.....	115
<b>Tabla 41:</b> Formación Específica.....	116
<b>Tabla 42:</b> Formación Desarrollo.....	117
<b>Tabla 43:</b> Formación Estratégica.....	118
<b>Tabla 44:</b> Capacitación Profesional.....	119
<b>Tabla 45:</b> Talleres.....	122
<b>Tabla 46:</b> Pedagogía.....	123
<b>Tabla 47:</b> Didáctica.....	124
<b>Tabla 48:</b> Didáctica en Lengua y Literatura.....	125

<b>Tabla 49:</b> Didáctica en Ciencias Naturales.....	126
<b>Tabla 50:</b> Didáctica en Estudios Sociales.....	127
<b>Tabla 51:</b> Didáctica en Pensamiento Crítico.....	128
<b>Tabla 52:</b> Contenidos.....	129
<b>Tabla 53:</b> Plan de Acción.....	132
<b>Tabla 54:</b> Procesos.....	136
<b>Tabla 55:</b> Responsabilidades.....	136
<b>Tabla 56:</b> Indicador de Procedimiento.....	138
<b>Tabla 57:</b> Escala valorativa.....	139
<b>Tabla 58:</b> Proceso de valoración Pedagogía.....	142
<b>Tabla 59:</b> Proceso de valoración Didáctica.....	143
<b>Tabla 60:</b> Proceso de valoración de Lengua y Literatura.....	144
<b>Tabla 61:</b> Proceso de valoración de Ciencias Naturales.....	145
<b>Tabla 62:</b> Proceso de valoración de Estudios Sociales.....	146
<b>Tabla 63:</b> Proceso de valoración de Pensamiento Crítico.....	147
<b>Tabla 64:</b> Indicadores de evaluación.....	148
<b>Tabla 65:</b> Actualización.....	149
<b>Tabla 66:</b> Indicador de desempeño Docente Área del saber.....	150
<b>Tabla 67:</b> Indicador de desempeño Docente Currículo Nacional.....	151
<b>Tabla 68:</b> Indicador de desempeño Docente Planificación.....	152
<b>Tabla 69:</b> Indicador de desempeño Docente Clima de Participación.....	153
<b>Tabla 70:</b> Indicador de desempeño Docente Retroalimentación.....	154
<b>Tabla 71:</b> Indicador de desempeño Docente Avances Investigativos.....	155
<b>Tabla 72:</b> Indicador de desempeño Docente Comunidad de Aprendizajes.....	156
<b>Tabla 73:</b> Presupuesto.....	157
<b>Tabla 74:</b> Cronograma.....	158
<b>Tabla 75:</b> Preguntas.....	159
<b>Tabla 76:</b> Árbol del Problema.....	160

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

## DIRECCIÓN DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

**Tema:** “LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE MAYOR GALO MIÑO JARRÍN”.

**Autora:** Licenciada Tatiana Cecibel Barreno Noriega.

**Director:** Ingeniero Howard Fabián Chávez Yépez, Magíster.

**Fecha:** 29 de Abril de 2015.

### RESUMEN EJECUTIVO

La Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” ubicada en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua, parroquia Izamba, es una institución líder, ofreciendo siempre una educación de calidad, la perseverancia y el trabajo de sus autoridades institucionales, han permitido un incremento y mejor adecuación de su infraestructura, contando hoy en día con varios niveles de educación y personal docente especializado y calificado. La presente investigación se ha enfocado en un análisis extenso sobre La Satisfacción del Personal Docente y el Desempeño Laboral, con el fin de sugerir estrategias que permitan contribuir a la Satisfacción docente, es así que de acuerdo a las investigaciones realizadas y los resultados obtenidos, se cree necesario, diseñar y aplicar un Plan de Formación Continua para los docentes, el cuál aportará de manera significativa en la satisfacción del personal docente, beneficiando a toda una comunidad educativa. Se ha sugerido la aplicación de un Plan de Formación Continuo para docentes abordando temas de Pedagogía y Didáctica, permitiendo que los docentes se encuentren capacitados permanentemente y por ende contribuyan a un desempeño laboral.

**Descriptor:** Calidad, Continuo, Desempeño, Didáctica, Docente, Educación, Especializado, Formación, Pedagogía, Plan.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**Theme: “THE SATISFACTION OF TEACHERS AND TEACHING STAFF AT THE BILINGUAL EDUCATION UNIT MAYOR GALO MIÑO JARRÍN”.**

**Author:** Lic.Tatiana Cecibel Barreno Noriega.

**Directed by:** Ing. Fabián Chávez Yépez, Mg.

**Date:** April 29th 2015.

**EXECUTIVE SUMMARY**

The Bilingual Education Unit “Mayor Galo Miño Jarrín”, located in the Ambato, province of Tungurahua, Izamba parish, is a leading institution, always offering quality education furthermore the perseverance and work of its institutional authorities have allowed and increase and a better adequacy of its infrastructure, counting nowadays with several levels of education and with specialized and qualified teaching staff. This research has focused on an extensive analysis about the satisfaction of teachers, is so according to conducted researches and results, is deemed necessary to design and implement a plan for continuous training for teachers, which could contribute significantly to the satisfaction of teaching staff, benefiting the entire educational community. It’s been suggested the application of a continuous training plan for teachers, addressing issues of pedagogy and didacticism, allowing teachers are trained permanently and thus contribute to job performance.

**Keywords:** Quality, Continuous, Teaching Staff, Didacticism, Teachers, Education, Specialized, Training, Pedagogy and Plan.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo esta compuestos por seis capítulos, mismos que se denotan a continuación.

El primer capítulo toma en cuenta el problema que se plantea para la investigación considerando varios puntos como el contexto de manera global, nacional y local, el análisis crítico en donde se interpreta cuidadosamente las causas y efectos que pudieran surgir a partir del problema planteado, la prognosis se direcciona con mira al futuro, tratando de entender las posibles consecuencias a presentarse en caso de persistir el problema, se presentan los límites de la investigación, los objetivos, preguntas directrices y se contempla las razones para lo cual se pretende resolver el problema a investigarse.

El segundo capítulo contiene el marco teórico de carácter científico, en donde se plasma definiciones de varios autores investigados, se presenta las fundamentaciones filosóficas, ontológicas, epistemológicas, axiológicas y legales, mismas que direccionaran a la presente investigación, además las categorías fundamentales, que permite el análisis y la comprensión de las variables. Además se detalla la hipótesis tomando en cuenta la relación entre una variable y otra.

En el tercer capítulo se encuentra la metodología a utilizarse en el proceso de investigación, considerando los enfoques, modalidades y el tipo de investigación. Se detalla la población como parte del proceso investigación, tomando en cuenta su respectiva muestra, se detalla también la operacionalización de variables y la encuesta a utilizarse.

El cuarto capítulo contempla el análisis e interpretación de resultados, tomando en cuenta que cada pregunta sea desarrollada de manera secuencial, se tabula dichos resultados y se muestran a través de gráficos y tablas. Se procede a realizar los cálculos mediante la aplicación del Chi Cuadrado y así verificar la hipótesis planteada.

En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones y las recomendaciones, tomando en cuenta los principales resultados obtenidos en la investigación, contribuyendo significativamente a la solución del problema planteado.

Finalmente el sexto capítulo contempla la propuesta, misma que se direcciona a la solución del problema, toma en cuenta datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, fundamentaciones científicas, metodología, Plan de Modelo Operativo. En la propuesta se detallan claramente los objetivos, las metas, estrategias, responsables, cronograma y presupuesto. De tal manera permitir su aplicación de manera ordenada con la finalidad de contribuir a la solución del problema.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.**

“La Satisfacción del Personal Docente y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Bilingüe Mayor Galo Miño Jarrín.

#### **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La inadecuada Satisfacción del personal docente y su incidencia en el bajo desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

##### **Contextualización**

En la actualidad es imprescindible conocer que la labor docente requiere mucha responsabilidad amparada y guiada siempre desde las políticas gubernamentales, sistemas educativos regidas en un país y en la misma sociedad quienes vigilan arduamente la labor docente, si bien es cierto la función como docente implica formar profesionales guiándoles y compartiendo conocimientos, pero la realidad de los docentes va más allá que solo enseñar a aprehender, es más bien conocer a un sujeto que desde su parte humana, personal y profesional. Que trasciende en cumplir con las exigencias de un mundo cambiante y adecuarlas a las necesidades en una sociedad, reflejando la otra cara que enfrentan los docentes día a día.

Los docentes están expuestos a una variedad de requerimientos encontrados en diferentes ámbitos como personales, familiares, profesionales y sociales los mismos que directa o indirectamente repercuten dentro de una sociedad, es así que las condiciones de trabajo requieren equilibrios psicológicos y físicos los mismos que conllevan a la satisfacción del personal docente y obviamente implican en su desempeño laboral.

(Robalino, 2005) En el contexto macro se puede determinar que las condiciones de trabajo docente no sólo se enfoca al nivel salarial sino más bien existe una diversidad de ámbitos que impiden el desarrollo pleno de las capacidades de los docentes, que



están inmersos en el desempeño laboral. De tal manera que la Unesco, decidió realizar estudios en Latinoamérica, con la participación de seis países como son: Argentina, Chile, Ecuador, Perú, México y Uruguay ya que se considera la importancia de conocer al docente no sólo como un servidor social sino también aquél que forma parte de procesos de evaluación y estándares de desempeño requeridos para una educación de calidad. Tomando en cuenta que si el docente es percibido como un servidor social implica, a un ser inmerso en sacrificio y renuncia, adaptado a las condiciones que le provean, el recorrer largas distancias para llegar a su puesto de trabajo, no contar con el suficiente material didáctico, entre otros. No obstante dichos paradigmas históricos de aceptación a las condiciones ya establecidas están desapareciendo poco a poco debido a los cambios tecnológicos, los descubrimientos científicos que han permitido conocer al docente formado en competencias y adaptaciones a un mundo cambiante, un docente lleno de valores mismos que permitirán un mejor desarrollo humano y profesional.

De acuerdo a las investigaciones realizadas se ha podido evidenciar resultados realmente preocupantes en los docentes educativos, señalando que los docentes han sido afectados por una serie de enfermedades como físicas y psicológicas tales como: el estrés, la depresión y la gastritis, mismas que influyeron en el estado emocional y afectivo de los docentes quienes debido a este tipo de enfermedades, no lograron cumplir a cabalidad con su desempeño laboral.

Tomando en cuenta que su satisfacción docente se ve influenciada por una serie de razones y una de ellas es la salud mental y física, por la que atraviesan varios docentes. Considerando también que estos problemas fueron evidenciados de acuerdo a los resultados evidenciados por las pruebas PISA realizados a 44 países entre ellos cuatro latinoamericanos, de tal manera que se cree urgente la necesidad de concientizar a un país y mejor aún a una sociedad tomando en cuenta la realidad de los docentes y tratando de llegar a acuerdos gubernamentales que permitan mejorar su satisfacción personal y permitiéndoles cumplir con su desempeño laboral de acuerdo a los lineamientos establecidos en un sistema educativo. Como se mencionó anteriormente uno de los indicadores que afecta la satisfacción docente es la salud, considerando que para que exista la misma, se debe tomar en cuenta factores tales como: tiempo, horario de trabajo, condiciones materiales y sociales de trabajo,

mismo que contribuyen en la satisfacción del personal docente y por ende en su desempeño laboral.

(Robalino, 2005) Según las investigaciones realizadas la Unesco, señala que el tiempo y horario de trabajo de los docentes se ve restringido ya que el mismo se encuentra distribuido en horas pedagógicas y complementarias dentro de su lugar de trabajo. Sin embargo es necesario indicar que los docentes también deben cumplir con sus obligaciones domésticas y para algunos trabajar en otras instituciones para abastecer con la situación económica familiar, de tal manera que el tiempo de descanso de los docentes varía entre cinco y quince minutos al día.

El horario de trabajo de los docentes en la mayoría de países latinoamericanos es de cuarenta horas laborales más el trabajo en casa y en otras instituciones en algunos casos, añadiéndole más trabajo y menos tiempo de descanso, concluyendo que dicho tiempo se ve limitado formando parte de la la satisfacción del personal docente.

Detallándose en el siguiente cuadro:

**Tabla N° 1**

**Tiempo-descanso**

	<b>JORNADA SEMANAL</b>		<b>DESCANSO MINUTOS DIARIOS</b>	
<b>PAÍS</b>	<b>30-40Horas %</b>	<b>&gt; 40 horas%</b>	<b>&lt; 5%</b>	<b>5-15 %</b>
Argentina	37	13	48	36
Chile	22	58	32	12
Ecuador	38	28	14	10
México	21	51	5	7
Perú	26	50	9	13
Uruguay	15	21	74	8

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Acorde a las investigaciones realizadas por la Unesco se puede evidenciar que tres países como Chile, México y Perú los docentes trabajan dentro del horario de

contrato más de cuarenta horas semanales y su tiempo de descanso que considera un rango entre siete y doce minutos al día, lo que puede afectar indirectamente en la Satisfacción del personal docente.

**Tabla N° 2**

**Trabajo Docente Fuera de Horario**

	<b>HORAS TRABAJADAS DENTRO DEL HORARIO VS HORAS FUERA DEL HORARIO</b>		<b>DESCANSO MINUTOS DIARIOS</b>	
<b>PAÍS</b>	<b>&lt; 0,50 %</b>	<b>0,50-0,75 %</b>	<b>0,75-1 %</b>	<b>&gt; 1 %</b>
Argentina	61	19	13	7
Chile	77	8	7	8
Ecuador	70	16	19	5
México	86	8	3	3
Perú	57	18	16	9
Uruguay	80	12	4	4

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Es importante mencionar que la carga de horas fuera del horario de trabajo correspondería más del uno por ciento, lo que implica más trabajo para los docentes.

**Tabla N° 3**

**Carga de Trabajo**

	<b>CARGA DE TRABAJO DE FUERA DE TRABAJO</b>	
<b>PAÍS</b>	<b>ALTA %</b>	<b>MUY ALTA %</b>
Argentina	59	12
Chile	43	7
Ecuador	37	6
México	62	8
Perú	33	2
Uruguay	80	10

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Según los resultados obtenidos se puede evidenciar que la carga de trabajo fuera del horario corresponde a un nivel muy alto, tomando en cuenta el factor tiempo

destinado para actividades de planificación, material didáctico, lo que implica la reducción del tiempo de descanso para los docentes.

**Tabla N° 4**

**Trabajo Doméstico**

	<b>HORAS SEMANALES</b>	
<b>PAÍS</b>	<b>20-30 %</b>	<b>&gt;30 %</b>
Argentina	9	35
Chile	19	19
Ecuador	14	25
México	17	21
Perú	12	22
Uruguay	14	26

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Se considera que entre los estudios de los seis países se obtienen resultados en común, considerándose como un promedio correspondiente al 46% de mujeres docentes quienes también realizan trabajos doméstico, sumando esto al tiempo de trabajo dentro de la carga horaria y reduciendo aún más su tiempo de descanso. Tomando en cuenta que en un rango > a treinta los docentes ecuatorianos también realizan trabajos domésticos.

**Tabla N° 5**

**Trabajo Adicional**

<b>PAÍS</b>	<b>%</b>
Argentina	21
Chile	20
Ecuador	18
México	17
Perú	32
Uruguay	24

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

El trabajo adicional, más el trabajo doméstico y el trabajo dentro de la carga horaria corresponden a horas elevadas destinadas al trabajo docente y disminución de tiempo

de descanso, lo que podría repercutir en su salud y obviamente en su desempeño laboral.

Otro punto relevante se relaciona con las condiciones materiales de trabajo, es decir los escasos espacios físicos en algunas instituciones, las malas instalaciones que son utilizadas para la organización de material pedagógico y más aún consideradas como aulas, para que el docente imparta sus conocimientos, evitando crear espacios de interacción para los docentes.

**Tabla N° 6**

**Condiciones Materiales**

PAÍS	ÁREAS DE DÉFICIT	OPINIÓN DE DOCENTES		APORTADO POR DOCENTES %
		INSUFICIENTE %	NO PERTINENTE %	
Argentina	Salas para ramos técnicos Salas para Artes	80	34	83
Chile	Espacios educación Física Salas para Artes	89	41	50
Ecuador	Salas para ramos técnicos Salas para Artes	92	40	63
México	Sala para ramos técnicos	71	30	52
Perú	Salas para ramos técnicos Salas para Artes Útiles de aseo	96	48	32
Uruguay	Salas para ramos técnicos Salas para Artes	84	35	69

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Los resultados encontrados en la investigación a los 6 países consideran que en su gran mayoría los docentes no poseen los suficientes espacios destinados a la labor docente lo que atribuye que los trabajos académicos también ocupen espacio fuera de la jornada laboral, es así que los docentes realizan también requerimientos académicos en su hogar. Sumándole a esto, que los docentes también deben aportar por ellos mismos el material requerido de trabajo. Val recalcar también puntos relevantes como materiales de prevención contra incendios, ya que la mayoría de instituciones investigadas carece de los mismos.

Tabla N° 7

Exigencia Ergonómica en el trabajo Docente

	GRADO DE EXIGENCIA PERCIBIDA		
PAÍS	ALTO%	MUY ALTO %	FACTORES DE EXIGENCIA ERGONÓMICA %
Argentina	41	26	Estar de pie toda la jornada Forzar la voz Mantener postura adecuada
Chile	35	38	Ambientes ruidosos Forzar la voz Ambientes ruidosos
Ecuador	33	28	Estar de pie toda la jornada Forzar la voz Ambientes ruidoso
México	25	5	Estar de pie toda la jornada Forzar la voz Ambientes ruidosos
Perú	31	23	Estar de pie toda la jornada Forzar la voz Temperaturas inadecuadas
Uruguay	16	23	Estar de pie toda la jornada Forzar la voz Temperaturas inadecuadas

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega.

Es importante mencionar que las exigencias ergonómicas consisten en el esfuerzo de adaptación que realiza un docente frente a las condiciones requeridas dentro de un puesto de trabajo. Por lo tanto de acuerdo a los resultados vertidos, los 6 países tienen dos factores en común como son el forzar mucho su voz y permanecer casi siempre de pie durante su jornada laboral. En conclusión las condiciones de adaptación de los docentes frente a las exigencias ergonómicas podrían afectar la salud de los docentes siendo parte de su satisfacción y por ende contribuyendo en su desempeño laboral.

Las condiciones sociales, los mandatos, decisiones y puntos de vista por las autoridades, no siempre son tomadas desde un enfoque positivo, causando, disgusto y malestar dentro de su lugar de trabajo; afectando en la satisfacción del personal docente mismo que podría contribuir en su desempeño laboral y más aún en la misma sociedad. Concluyendo que los indicadores de satisfacción mencionados anteriormente conviven diariamente con los docentes quienes se ven sometidos a una

diversidad de problemas que afectan sin duda su salud y por ende su desempeño laboral.

Los factores de Satisfacción de relaciones sociales considera los factores psicosociales de los docentes, ya que analiza los enfoques de los actores educativos dentro del proceso educativo tomando en cuenta aspectos como: aula, institución, entorno y sistema social. Considerando sus diferentes enfoques, tomando en cuenta principalmente los problemas encontrados en el entorno social, mismos que podrían impedir el cumplimiento de los objetivos pedagógicos requeridos .tales como:

- ✚ Abandono de los padres
- ✚ Pobreza
- ✚ Violencia Intrafamiliar

Concluyendo así que los docentes están expuestos a grandes desafíos encontrados en el entorno social y lo más preocupante que recursos y estrategias podrían los docentes utilizar para erradicar dichos problemas que aquejan a una sociedad y conviven en el diario vivir de los docentes lo que impide de manera indirecta en cumplir con la totalidad de objetivos institucionales.

Es importante considerar otro aspecto importante como es la relación social de trabajo en dónde se pretende entender cuál es la relación de cercanía entre docentes y autoridades como también la relación entre docentes y otros docentes, pudiendo entender como cada uno de estos puntos forman parte de la Satisfacción docente.

**Tabla N° 8**

**Factores de Satisfacción relaciones sociales**

	<b>DOCENTES ALTAMENTE SATISFECHOS</b>	
<b>PAÍS</b>	<b>RELACIONES CON SUPERIORES %</b>	<b>RELACIONES DE CERCANÍA %</b>
Argentina	29	57
Chile	17	65
Ecuador	10	52
México	34	74
Perú	21	61
Uruguay	53	84

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Logrando entender que la relación entre docentes y autoridades refleja un nivel de satisfacción baja, tomando en cuenta como referencia la inequidad frente al trabajo, las sanciones establecidas y por supuesto la falta de apoyo a la labor docente.

**Tabla N° 9**

**Satisfacción trabajo en equipo**

	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	
<b>PAÍS</b>	<b>SATISFECHO %</b>	<b>MUY SATISFECHO %</b>
Argentina	52	37
Chile	56	21
Ecuador	55	22
México	41	38
Perú	55	25
Uruguay	74	13

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Los resultados emitidos por los seis países investigados reflejan el trabajo en equipo, la ayuda y cooperación mutua, con la finalidad de alcanzar un objetivo en común se encuentran establecidas dentro de los niveles de satisfacción.

**Tabla N° 10**

**Satisfacción con autonomía**

	<b>AUTONOMÍA</b>	<b>CREATIVIDAD</b>
<b>PAÍS</b>	<b>SATISFECHO Y MUY SATISFECHO %</b>	<b>MUY SATISFECHO %</b>
Argentina	52	37
Chile	56	21
Ecuador	55	22
México	41	38
Perú	55	25
Uruguay	74	13

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Los seis países investigados consideran que si existen espacios establecidos para la autonomía y creatividad por los docentes.



**Tabla N° 11**

**Valoración trabajo docente**

PAÍS	FAMILIA %	SOCIEDAD %
Argentina	58	28
Chile	66	22
Ecuador	80	28
México	58	32
Perú	76	29
Uruguay	79	19

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Los docentes consideran que su trabajo en cierta forma es valorado por los padres de familia a diferencia de una misma sociedad, quién le considera al docente como un servidor social pudiendo denotar lo mismo por factores anteriormente mencionados.

**Tabla N° 12**

**Desempeño Docente y Problemas Institucionales**

	EXIGENCIAS- INSTITUCIÓN	EXIGENCIAS- ESTUDIANTES
PAÍS	%	%
Argentina	54	31
Chile	86	42
Ecuador	63	27
México	48	18
Perú	61	18
Uruguay	50	27

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Un punto primordial de abordar son los factores principales que pueden influir dentro del desempeño docente considerando como rango 1 a las exigencias institucionales, mismas que recaen en:

- ✚ Número de estudiantes
- ✚ Carencias de docentes especialistas
- ✚ Infraestructura
- ✚ Escaso soporte educativo
- ✚ Otros

Es así que los seis países investigados consideran que las exigencias estudiantiles forman parte del desempeño laboral docente pero no sobrepasa a las exigencias institucionales que si son indispensables dentro de la labor docente.

**Tabla N° 13**

**Enfermedades adquiridas por los docentes**

	PROBLEMAS			
	EXIGENCIAS ERGONÓMICAS		SALUD MENTAL	SALUD GENERAL
PAÍS	%		%	
Argentina	Várices: 37	Disfonía: 35	Estrés: 34	Gastritis: 27
	Columna: 27	Lumbago: 13	Depresión: 7	Resfríos: 24
				T. Ginecológicos: 17
				Hipertensión A: 13
Chile	Disfonía: 46	Várices : 35	Estrés: 42	Colon Irritable: 44
	Columna: 32	Lumbago: 27	Depresión: 26	Resfríos: 39
				Hipertensión A: 39
				Gastritis: 35
Ecuador	Disfonía: 37	Várices: 33	Estrés: 48	Gastritis: 40
	Columna: 16		Depresión: 23	Resfríos: 34
				Hipertensión A: 24
				Diabetes: 16
México	Várices: 29	Columna: 13	Estrés: 27	Gastritis: 36
	Disfonía: 9		Depresión: 9	T. Ginecológicos: 18
				Resfríos: 16
				Hipertensión A: 13
Perú	Várices: 29	Disfonía: 21	Estrés: 37	Resfríos: 24
	Columna: 20	Lumbago: 14	Depresión: 19	Gastritis: 27
				T. Ginecológicos: 17
Uruguay	Várices: 37	Disfonía: 35	Estrés: 34	Gastritis: 27
	Columna: 27	Lumbago: 13		Resfríos: 24
				T. Ginecológicos: 17
				Hipertensión A: 13

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Se considera las condiciones de salud de los docentes en los países investigados dividiéndose en tres categorías tales como problemas de exigencias ergonómicas, salud mental y salud general. Enfermedades que han sido adquiridos por los docentes por la diversidad de factores anteriormente mencionados, lo que se encuentra inmerso en su satisfacción y podría influir en su desempeño laboral. Tomando en consideración dos países como son Ecuador y Chile en donde de acuerdo a los

resultados obtenidos se establece que los docentes han sido afectados por el estrés y la depresión.

**Tabla N° 14**

**Desgaste emocional-Escala de Burnout**

<b>PAÍS</b>	<b>Bajo %</b>	<b>Medio %</b>	<b>Alto %</b>
Argentina	42,7	17,4	39,9
Chile	37,2	20,3	42,6
Ecuador	70,8	16,9	12,3
México	69,1	18,2	12,7
Perú	65,8	21,15	12,7
Uruguay	50,0	20,80	29,2

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Añadiendo a esto se puede notar que el desgaste emocional de los docentes en un nivel alto corresponde a los países de Chile y Argentina, donde han sido factores que podrían afectar la satisfacción docente y su desempeño laboral.

**Tabla N° 15**

**Relación-Escala de Burnout y Salud Mental**

	<b>Enfermedades diagnóstico médico</b>		<b>Malestares en el último año</b>		
<b>ÍNDICE</b>	<b>Depresión %</b>	<b>Estrés %</b>	<b>Insomnio %</b>	<b>Angustia %</b>	<b>Concentración %</b>
Cansancio Emocional	0,223	0,272	0,323	0,373	0,351
Logros	-0,046	-0,053	-0,104	-0,141	-0,088
Ecu	0,097	0,080	0,152	0,148	0,125

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

**Tabla N° 16**

**Licencias Médicas**

<b>PAÍS</b>	<b>Solicitud Licencia %</b>
Argentina	25
Chile	47
Ecuador	25
México	21
Perú	11
Uruguay	27

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega.

Como último punto se señala que el permiso de licencias por enfermedades adquiridas por los docentes ya sean estas por exigencias ergonómicas, problemas mentales o problemas generales se refleja con mayor magnitud en los países de Uruguay y Ecuador.

En el contexto meso, la situación laboral de los docentes en el Ecuador se ha visto reconocido económicamente para los docentes quienes inician su desempeño en el sector público, al ser mejor remunerados que en años anteriores, lo que no ocurre con los docentes más antiguos, por cuánto el período para su ascenso y la correspondiente alza salarial se ha visto estancada o presenta mayores exigencias, razón por la cual mayoría de docentes se encuentran insatisfechos, desmotivados y con actitudes de pesimismo lo que se refleja en su desempeño laboral. Además el factor tiempo de permanencia en la institución, limita el acceso a obtener otro tipo de ingresos, negando la oportunidad de compartir con sus familias uno de los momentos más importantes que es la hora del almuerzo. Como comitente a esta realidad, el docente tiene que ingeniarse para cumplir con sus horarios de alimentación, que en muchos casos no satisface sus expectativas, provocando así una serie de enfermedades de orden intestinal y psicológico, afectando su labor docente. Lamentablemente en las instituciones educativas el manejo de las relaciones interpersonales falla continuamente y son presa fácil de rumores y comentarios que dificultan una sana convivencia, en el lugar de trabajo diario y espacio compartido diariamente.

La accesibilidad a los lugares de trabajo y los pocos medios de transporte, especialmente a sectores rurales, dificulta de manera considerable que los docentes puedan llegar a tiempo, ocasionándoles impuntualidad, gastos extras de dinero y angustia siendo éste otro factor predominante que recae directamente en el desempeño laboral. La mayoría de instituciones rurales cuentan con una infraestructura básica, no acorde a las exigencias de satisfacción al cliente, que es el estudiante y que requiere un espacio físico para la recuperación pedagógica y laboratorios especializados, para que el docente se sienta conforme en su lugar de trabajo y su práctica docente sea eficiente. Es así, que la Satisfacción del Personal docente en Ecuador, se ve como una problemática, misma que debe ser tratada urgentemente con el fin de buscar mejoras, logrando contribuir a su satisfacción y por ende a su desempeño laboral.

Garcés, (2010) En el contexto micro se puede detallar que la institución investigada fue creada el 14 de julio de 1997, bajo el acuerdo N° 98-1538-66, en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, Caserío Yacupamba, parroquia Izamba, Av. Pedro Vásquez Sevilla y Eneldos. Contando con 425 estudiantes, 32 docentes, 5 miembros de personal administrativo y 4 de personal de servicio. Además posee 4 niveles como son Inicial, Preparatoria, Básica y Bachillerato, detallándose de la siguiente manera

- ✚ Inicial I e Inicial II
- ✚ Preparatoria
- ✚ Básica elemental
- ✚ Básica Media
- ✚ Básica Superior
- ✚ Bachillerato General Unificado y Técnico Polivalente en Contabilidad y Administración.

Mencionado que la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” es una Institución Particular, Laica, donde aparentemente el trato entre docentes y autoridades se refleja positivamente. Mencionando también factores como la planificación e improvisación para ciertas actividades organizadas por la Institución educativa contribuiría al descontento entre docentes, como también la despreocupación de algunos padres de familia por sus hijos en el campo académico.

Uno de los puntos relevantes y considerables de esta investigación consiste en el factor salario que perciben los docentes, los cuáles son mejores a diferencia de años anteriores, sin embargo se cree necesario analizar, si los mismos, son pagados puntualmente o no. Es así, que el factor dinero no compensa a tantas exigencias que plantea la sociedad, provocando pesimismo e intranquilidad frente a sus labores docentes. Los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” laboran ocho horas diarias, las mismas que son distribuidas tanto en actividades académicas dentro del horario de estudio y de apoyo, distribuidas y organizadas para recuperaciones pedagógicas, diseño y creación de material didáctico, planificaciones, sesión entre docentes y autoridades, entre otros, las mismas que deben ser cumplidas a cabalidad. Concluyendo la importancia de realizar esta investigación, que tratará de obtener resultados valederos, que permitan contribuir en la Satisfacción del Personal docente y el Desempeño Laboral.

### 1.2.2.1 Análisis Crítico

La inadecuada distribución de horas de apoyo pedagógico que posee la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” no se ve organizada de manera en que los docentes puedan regirse a un cronograma de trabajo previamente establecido, podría generar una limitada imagen institucional, pudiendo ser un factor predominante en el bajo desempeño laboral y siendo relegada ante un contexto y ante una sociedad.

La insatisfacción del personal docente de la institución a investigarse, misma que se ve afectada por la diversidad de factores que conlleva la satisfacción, provocaría que los docentes no se sientan satisfechos generando así, una escasa productividad profesional, pudiendo considerarse como un factor clave en el bajo desempeño laboral.

Mencionando también, que el inadecuado clima organizacional existente, como las relaciones interpersonales entre autoridades y docentes, los estilos de dirección, la competencia, la satisfacción en el trabajo, la motivación, el empoderamiento y la pertinencia contribuyen a que los docentes puedan adquirir el Síndrome de Burnout, el mismo que se asocia con las alteraciones psicológicas y emocionales que son generadas debido al tipo de contratación, jornada laboral, exigencias de trabajo entre otros, contribuyendo así en el desempeño laboral.

Es importante recalcar que el escaso soporte de la colectividad educativa Institucional como: apoyo de autoridades, en los requerimientos docentes, provocarían desmotivación en los padres de familia pudiendo contribuir más aún en el bajo desempeño laboral.

Finalmente la remuneración salarial inequitativa que perciben el Personal docente de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” provocaría dificultad en el acceso a cursos de formación continua, ya que los sueldos que perciben se diferencian notablemente con respecto al Magisterio Fiscal, siendo otro factor que podría formar parte del bajo desempeño laboral.

### 1.2.3 Prognosis

Si la inadecuada distribución de horas de apoyo pedagógico, no es organizada con actividades coordinadas y planificadas, los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrin,” probablemente reflejarán una limitada imagen institucional.

Además que si la insatisfacción de los docentes continúa y no se busca alternativas de solución que puedan mejorar la misma, tomando en cuenta factores esenciales de satisfacción, los docentes probablemente provocarán una escasa productividad, de tal manera que se verá reflejada en su desempeño laboral.

Otro de los puntos esenciales corresponde al inadecuado clima laboral, el lugar donde permanecen los docentes la mayoría de tiempo, entendiéndose así que si el mismo no es organizado y adecuado con el uso de estrategias motivadoras, el clima laboral, en lo posterior influirá notablemente en la adquisición del Síndrome de Burnout, mismo que corresponde a un síndrome clínico que afectaría en la Satisfacción del personal docente y por ende en su desempeño laboral.

Tomando en cuenta puntos importantes y esenciales anteriormente mencionados se considera uno más que corresponde a otra necesidad del personal docente, direccionadas hacia el soporte de autoridades frente a los docentes, se entiende que si persiste el escaso apoyo de la colectividad educativa, frente a los requerimientos de los docentes, continuará contribuyendo en el bajo desempeño laboral y provocando así desmotivación de padres de familia.

Finalmente si la remuneración salarial no se ve reflejada considerablemente de manera equitativa, tomando en cuenta el esfuerzo y dedicación de los docentes, en tiempos posteriores los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín” podrían adquirir un cansancio emocional, una despersonalización, un cambio de actitud frente a los problemas y tendrían dificultad en poder acceder a una formación continua profesional, recayendo así en su desempeño laboral.

Si bien es cierto existe un sinnúmero de factores, que se ven inmiscuyéndose con el diario vivir de los docentes, contribuyendo en su satisfacción; así que si estos factores no son tratados con finalidad de mejoras, se verán reflejados en el desempeño laboral.



#### **1.2.4 Formulación del problema**

¿Cómo incide la Satisfacción del personal docente en el bajo desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”?

#### **1.2.5 Preguntas Directrices**

¿Cuáles son las condiciones de trabajo del Personal Docente?

¿Cómo los indicadores de Satisfacción influyen en el Desempeño Laboral?

¿Se podría plantear alternativas de solución para la Satisfacción del Personal Docente y el Desempeño Laboral?

#### **1.2.6 Delimitación del Objetivo de la Investigación.**

##### **Delimitación Contenido**

**Campo:** Gestión Educativa

**Área:** Desempeño Laboral

**Aspecto:** Satisfacción del Personal Docente

##### **Delimitación Espacial**

Institución: Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Dirección: Caserío Yacupamba, parroquia Izamba.

##### **Delimitación Temporal**

Período: Septiembre 2013- Junio 2014

### 1.3 Justificación

El presente trabajo tiene como finalidad entender los indicadores de satisfacción que los docentes poseen y como cada uno de ellos puede afectar dentro de su desempeño laboral, a vista de una sociedad aparentemente el sistema educativo no es presa fácil de ningún factor que afecte a la educación; sin embargo las grandes demandas de calidad, están inmiscuyéndose dentro de la satisfacción docente.

Los mayores obstáculos que presentan los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” constituyen las condiciones sociales y económicas, el escaso apoyo pedagógico frente a problemas académicos, la desorganización de horas pedagógicas, los estilos de liderazgo que asumen las autoridades institucionales, sin embargo se considera que poseen una infraestructura acorde a las necesidades educativas. Además que se puede apreciar que uno de los grandes problemas que atraviesan los docentes es la remuneración salarial que perciben, ya que se encuentra retribuida entre un rango de \$450 a \$500, dependiendo de las horas de servicios prestada por los docentes siendo notable a diferencia del Magisterio fiscal.

Otro de los puntos a mencionarse corresponde a las capacitaciones de formación profesional, las mismas que pueden ser tomadas de manera particular tomando en cuenta que deben ser solventadas por cada docente quien quiera tener acceso de las mismas, entendiendo así que no todos los docentes tendrán la oportunidad de formar parte de los cursos de capacitación ya que representa un gasto extra. Tomando en cuentas los reconocimientos otorgados a los docentes por la institución se hace referencia como promedio, que anualmente o por año lectivo 4 docentes reciben dichos reconocimientos, que consisten en bobos económicos siempre y cuando obtengan logros institucionales.

Recalcando también que durante los últimos tres años lectivos, entre 4 y 5 docentes han culminado sus funciones en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” ya que por razones de fiscalización y salarios mejor remunerados optan por dicha opción, Siendo este un factor importante dentro de la Satisfacción del Personal docente y por ende en su desempeño laboral.

Por tal motivo es importante considerar el bienestar integral del docente, pues constituye el punto de partida de un proceso que conlleva a formar una población estudiantil. Los docentes son agentes de cambio social y como tales, esperan palpar resultados inmediatos que se eleven, desde el autoestima, considerando espacios y ambientes laborales caracterizados por la armonía y satisfacción humana, con el fin de comprender, que tanto condiciones sociales, profesionales, laborales y personales, se involucren directamente dentro del desempeño docente, es así que surge la necesidad de investigar, cómo estas condiciones o factores imperativos que demandan y repercuten indirectamente en el desempeño laboral.

Además, es menester recalcar, que a través de esta investigación, se podrá notar el grado de motivación en la que se encuentran los docentes. Un punto primordial y novedoso de este tema se basa en entender el lado afectivo y emocional de los docentes no sólo como profesionales, sino más bien como seres humanos, colocando ambos lados como partes esenciales dentro de un desempeño laboral, tratando de cambiar marcos mentales de ciertos docentes y autoridades, fomentando una mejor integración institucional, respetando siempre los puntos de vista de cada actor educativo, mismos que no deben inmiscuirse dentro de un proceso educativo.

La Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” a través de esta investigación realizada, abordará las problemáticas encontradas en la Satisfacción del Personal Docente, con el fin de buscar soluciones valederas, que permitan un cambio actitudinal, logrando satisfacer necesidades internas o por lo menos encontrar alternativas, que mejoren su actitud y por ende su desempeño laboral. Recalcando que esta investigación, cuenta con la ayuda de autoridades y docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” quiénes a través de los resultados obtenidos, tomarán decisiones asertivas y valederas, que promuevan a mejorar la satisfacción del personal docente y desempeño laboral.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la incidencia de la Satisfacción del Personal Docente en el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín.”

### **1.4.2 Objetivos Específicos.**

Diagnosticar las condiciones de trabajo del personal docente y su desempeño laboral.

Identificar métodos, técnicas e indicadores de satisfacción que contribuyan al desempeño laboral.

Diseñar un plan de formación continua para mejorar el desempeño laboral de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín.”

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de proceder a una investigación bibliográfica, se pueden citar tesis similares al tema planteado a investigar. Es así que en la Universidad Técnica de Ambato posee temas de Maestrías archivados en la biblioteca de dicha institución, citando así algunos de ellos.

Se detalla a continuación dos trabajos investigación por cada una de las variables.

Galarza Villalba, D. (2012) La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la incidencia del servicio de postventa en la Empresa Textil Parmitex, dentro de la satisfacción del cliente partiendo de la identificación y el análisis de servicios brindados al cliente para el cuál se plantea un plan de servicio pos venta que permitirá mejorar la satisfacción de los clientes logrando entablar un mejor servicio y contando con la fidelidad de los clientes. Concluyendo que el servicio que se ofrece en la empresa no consiste solo en la calidad y precio del producto más bien se basa primordialmente en la atención que se brinda a los clientes antes, durante y después de la compra.

Tomando en cuenta los dos objetivos específicos de la investigación planteada se asemejan ya que consideran dos puntos esenciales dentro de los procesos de investigación como son Identificar el servicio prestado y analizar si dichos servicios forman parte de la satisfacción del cliente, lo que permitirá establecer alternativas de solución para el problema planteado.

Carillo Ramirez, V. (2012) La empresa Ecuatran, S.A., es una organización dedicada a brindar soluciones eléctricas y es además la empresa seleccionada para la presente investigación. El objetivo principal de este trabajo constituye el establecer técnicas de marketing relacional con la finalidad de conocer el nivel de satisfacción de los clientes. Por tal motivo se empieza diagnosticando la situación actual de la empresa, analiza la diversidad de estrategias que puedan intervenir en un plan de marketing relacional,

Concluyendo que es menester concientizar y capacitar a todo un personal sobre la valiosa importancia de contribuir a la satisfacción del cliente.

La propuesta de la presente investigación que considera la capacitación del personal con la finalidad de cubrir la satisfacción requerida por los clientes se asemeja a la tesis también planteada, tomando en cuenta que ambas se direccionan en sugerir el desarrollo de una plan de capacitación que permita contribuir en la Satisfacción de los clientes, con el fin de mejorar su productividad.

Mantilla Ramírez, M. (2012) El principal objetivo de esta investigación se basa en desarrollar herramientas administrativas para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores partiendo de un diagnóstico de la realidad empresarial, revisando los manuales de procedimientos para selección de personal con la finalidad de contribuir a un mejor desempeño laboral dentro de la empresa Molinos Miraflores, para lo cual propone un programa de evaluación continuo basado en competencias mismos que conlleva actividades y procesos que permitirán un mejor desempeño laboral logrando obtener beneficios para la empresa como para el trabajador. Concluyendo que la presente investigación ha detectado pequeñas falencias para lo cual propone un manual de procedimientos que ayuda y beneficiará a los trabajadores y por ende mejorará su desempeño laboral.

Una de las partes que se asemejan al trabajo de investigación consiste en el planteamiento del primer objetivo específico que consiste diagnosticar la situación actual de los trabajadores tomando en cuenta que ambas investigaciones permitirán realizar su diagnóstico a través del contacto directo con los trabajadores siendo productivo dicha parte del proceso.

Toapanta Ortega, L. (2012) La presente investigación se direcciona en determinar la incidencia de la desmotivación del personal y como afecta el desempeño en la Panadería Calidad, tomando en cuenta el diagnóstico previo en la que se encuentra la empresa anteriormente mencionada, creando estrategias que conlleven a elevar un mejor desempeño laboral. Además que considera como punto esencial el grado de motivación

como que poseen los trabajadores siendo este el punto de partida que permitan que los trabajadores sientan el deseo de ser más productivos y por ende generar beneficios empresariales. Concluyendo que se sugiere plantear las estrategias motivadoras propuestas por la investigadora ya que son recursos que permitirán un mejor desempeño laboral.

El objetivo general que se plantea en esta investigación consiste en realizar planes de capacitación, y que procesos intervienen en los mismos, a diferencia de la propuesta que se plantea en la otra investigación que también considera planes de capacitación mismos que permitirán contribuir en el desempeño laboral de los docentes.

La Satisfacción ha llegado a formar parte de una problemática en discusión considerándola como centro en la comprensión del comportamiento humano y siendo ésta un indicador de excelencia dentro de una oferta de servicios.

La psicología tradicional se enfocó en aclarar explícitamente el vínculo que existe entre satisfacción y comportamiento que contiene como base una demostración empírica con representaciones intuitivas, sin embargo los estudios actuales demuestran que la satisfacción no consiste solo en sentirse bien, sino más bien hacer cada cosa satisfactoriamente. Tomando en cuenta que la satisfacción va más allá de una necesidad humana más bien trasciende en función de alcanzar objetivos. No podemos hablar de calidad de la educación sino se trata primeramente al ser humano (docentes), pulirlos desde su parte intangible e integral, construyendo procesos que permitan obtener la misma. Es así que la satisfacción únicamente no se la realiza de manera personal sino más bien es el resultado de una misma sociedad, del contexto de la relación unos con otros. Por lo tanto es necesario entender que es la Satisfacción para ciertos autores:

(Boada, 2008) "Se produce cuando el desempeño percibido por el cliente del producto o servicio brindado por la empresa coincide con sus expectativas."

(Mero y Andrade, 2012) "La satisfacción es un fenómeno que está determinado por los hábitos culturales de los diferentes grupos sociales."

(Vargas, 2013)) "La satisfacción del profesional o usuario interno se refiere a la satisfacción con las condiciones de trabajo y el resultado de atención."

(Yajamín, 2012) Para Davis y Newstrom la satisfacción es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable con el que el sujeto ve las cosas”

Según Shermerhun, Hunt y Osborn la satisfacción es “el grado con el cuál los individuos experimentan pensamientos positivos o negativos hacia su trabajo”

De acuerdo a Gibson, Ivancevich y Donelly la satisfacción es una actitud que los individuos tienen con respecto a su trabajo”

De acuerdo a los autores anteriormente mencionados se puede deducir a la satisfacción como el conjunto de sentimientos ya sean éstos positivos como negativos mismos que se ven influenciados por los diferentes factores como las condiciones de trabajo a la que los individuos están expuesto, interviniendo en su aspecto afectivo y viéndose reflejado en su aspecto actitudinal. Entendiendo así a la satisfacción como el motor de una organización, que permite el funcionamiento del mismo, direccionado en alcanzar objetivos claramente establecidos, un motor que si se encuentra en buenas condiciones, permitirá que funcione con mayor calidad y calidez un sistema de procesos. Caso contrario dicho motor debe ser reparado utilizando las herramientas y materiales que permitan nuevamente su funcionamiento.

Si tomamos como ejemplo al campo educativo la satisfacción de los docentes es muy importante ya que debe estar en óptimas condiciones lo que permitirá que se potencialice a un trabajador con la finalidad de que su desempeño sea altamente productivo logrando obtener beneficios tanto personales como institucionales. Concluyendo a mayor satisfacción mejor desempeño laboral. De tal manera que se puede entender a la satisfacción como el resultado de equilibrios recibidos y esperados. Es importante comprender que la satisfacción dependerá de un sin número de factores que incidirán directamente en el sujeto o profesional que está inmerso en una sociedad y dicha satisfacción se reflejará en su desempeño laboral.

Concluyendo que la satisfacción se encuentra directamente asociado al desempeño, entendiendo que si los trabajadores de una empresa (Institución) se encuentran satisfechos, reflejarán una mejor productividad (desempeño laboral).



Es importante señalar tres tipos de satisfacción que pueden ser percibidos por los clientes:

- ✚ Insatisfacción
- ✚ Satisfacción
- ✚ Complacencia

El primero de ellos se relaciona cuando el cliente no alcanza las expectativas requeridas, el siguiente logra obtener las expectativas requeridas y por último la complacencia sobresale más allá de lo esperado por el cliente. Abordar la problemática de la satisfacción permitirá obtener resultados favorables para una organización refiriéndose específicamente al campo educativo, logrando así contribuir en los siguientes aspectos:

- ✚ Personal Docente comprometido en sus funciones
- ✚ Relaciones positivas entre autoridades y docentes
- ✚ Satisfacción personal y profesional
- ✚ Desempeño Laboral Eficiente

Cuán importante entender los niveles de satisfacción que se puede generar en un individuo tales como: Satisfacción General y Satisfacción por facetas. El primero de éste se refiere al promedio general de la satisfacción generada por los diferentes factores y la segunda considera los grados de satisfacción por cada factor establecido.

### **Dimensiones de Satisfacción**

Las dimensiones de Satisfacción se pueden considerar como variables mismas que generan la satisfacción ya sea ésta de carácter favorable o desfavorable. Tomando en cuenta varios aspectos.

- ✚ Trabajo
- ✚ Recompensas
- ✚ Oportunidades de ascenso
- ✚ Condiciones laborales
- ✚ Relaciones interpersonales
- ✚ Desarrollo personal y profesional

## **Trabajo**

Es muy importante que el docente o trabajador se sienta identificado con su tarea en su puesto de trabajo, características que deben ser cumplidas, de tal manera que el trabajador prefiere trabajos donde se les brinde la oportunidad de cumplir retos de nivel moderado establecidos pudiendo desarrollar sus capacidades humanas como también destrezas y habilidades, logrando satisfacción. Es importante mencionar que el trabajo debe poseer características básicas como son: libertad, variedad y retroalimentación.

## **Recompensas**

Toma en cuenta básicamente las remuneraciones y políticas institucionales donde se establecen determinantes justos que contribuyan a la Satisfacción docente.

## **Satisfacción en el salario**

Son compensaciones que los docentes perciben a cambio de su prestación de servicios, considerándole como un factor determinante dentro de la satisfacción del docente. Tomando en cuenta que dichas remuneraciones sean otorgadas de manera justa y equitativa lo que contribuiría a la satisfacción docente y por ende en su desempeño laboral.

## **Condiciones laborales**

Las condiciones laborales a las que están expuestas los docentes en el diario vivir dependerá de la organización que se encuentre estructurado en la Institución, los materiales necesarios que se les otorgue y como cada parte conlleve procesos que permitan al docente lograr satisfacción y adaptación laboral.

## **Relaciones Interpersonales.**

El ser humano como un ser complejo necesita ser respetado y escuchado tratando de convivir en ambientes de armonía lo que permitirá que la interacción entre docentes y autoridades se conlleve de manera positiva evitando ser presa fácil de chismes y rumores que solo provocarían disgusto y malestar evitando conseguir la satisfacción esperada y por ende un mejor desempeño laboral.

## **2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

Para la ejecución del presente trabajo es importante utilizar el paradigma crítico propositivo, ya que permite una información integral e intelectual de profesionales que requieren los seres humanos, provocando así un cambio urgente en la reforma educativa.

Una de las características de la pedagogía se basa en comprender y aportar plenamente en la educación, apartando la infinidad de intereses no relacionados al mismo. Mencionando que la pedagogía crítica trata de entender el interior de un ser humano, tomando conciencia de la diversidad de problemas que se encuentran en los ámbitos sociales, personales y laborales; evitando que los mismos lleguen a inmiscuirse dentro del proceso educativo. (Coraggio, 2009) De acuerdo a este autor indica que la pedagogía no debe ser perceptiva sino más bien propositiva, logrando comprender la relación de todos los miembros de una comunidad, con el fin de aportar a mejores procedimientos, incluyendo relaciones cooperativas que deben existir en un proceso educativo, evitando fragmentaciones entre docentes, autoridades y cada uno de los miembros de la comunidad educativa. Entendiendo así, que el proceso educativo no se direcciona simplemente a la evaluación sino que trasciende en adquirir actitudes y valores que deben estar presentes en el diario vivir.

Es primordial considerar que la pedagogía crítica en el presente tema de investigación, ya que como punto de partida permitirá conocer los problemas que aquejan a la Satisfacción del Personal docente y cómo repercuten dentro del desempeño Laboral, tratando de transformar a una institución estableciendo acuerdos y consensos que permitan mejorar la calidad humana, en este caso al docente.

La pedagogía crítica se basa esencialmente en el desarrollo de la capacidad humana en un contexto, entendiendo que dentro de un proceso educativo debe existir una continua interacción de quienes los conforman, enfocándonos en autoridades y docentes en mira de una mejor perspectiva.

## 2.3 FUNDAMENTOS ONTOLÓGICOS

Es importante comprender que el concebir al hombre, está en la capacidad de su interrelación con los demás seres. De acuerdo a la Filosofía socrática, el estudio del hombre como ser moral, debe ser identificado desde su parte interior, definiendo al hombre como un ser capaz de detectar sus dificultades relacionadas al bien y combinarlas con su conducta tratando de dominar las malas, sujetándolas a la razón, logrando así un hombre feliz. De tal manera combinar sus virtudes como la justicia y la prudencia, mismas que se obtienen acercándose a Dios y tomarlo como un verdadero ejemplo moral.

Una de las características de la Filosofía Socrática, se basa en el “*cómo vivir*,” despojando malas acciones de venganza y rencor encontradas en el interior de un ser humano, mismas que pueden trascender al exterior causando una infinidad de problemas. De tal manera rescatar valores como la virtud y justicia, que implican la obediencia de leyes del bien para con otros y el cumplimiento de deberes como un sacrificio incondicional hacia la sociedad. Sócrates en su filosofía indica que la oración divina ayuda a entender el sacrificio y resignación divina.

Sócrates en una de sus frases manifiesta que “La inconstancia y las miserias de todo género que pesan sobre la vida presente, la harían impredecible y aborrecible, sino existiera una vida futura en que, desapareciendo estos males, llegara el alma a la posesión plena del bien.” (González, 2002)

Dicha frase se basa en las acciones negativas que los seres humanos puedan tomar, logrando inmiscuirse dentro del alma, afectando el presente y evitando conseguir la Satisfacción Humana.

## **2.4 FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS.**

El paradigma Socio Cultural de Lev. Vygotsky, se basa en lo cognitivo, entendiendo que el proceso educativo se puede ver afectado por influencias socio-cultural, estableciendo una relación directa entre la psicología y la educación.

Vygotsky indica que el aprendizaje se adquiere a través de la interrelación de unos con otros y el mundo que les rodea, incorporando la experiencia tal y como indica una de sus frases (Gutiérrez, 2003) “El sujeto aprende las cosas apropiándose de la experiencia socio histórica de la humanidad, a través de la intercomunicación con el resto de los seres humanos.” Es importante entender que el ser humano es un ser complejo, quién necesita relacionarse con los demás, aprendiendo a aprehender. De igual manera dentro de un proceso educativo debe existir una continua interrelación por parte de los docentes, logrando obtener una paz interior.

De acuerdo al paradigma socio cultural, un verdadero aprendizaje se obtiene a través de los niveles cognitivos que posee un sujeto apoyados de otros seres, evitando pensar que son seres únicos en la sociedad, más bien recibir ayuda de docentes con mayores conocimientos, logrando establecer una zona de desarrollo articulando lo que el sujeto sabe hoy y sabrá mañana.

Además el enfoque socio cultural recalca el trabajo cooperativo, la ayuda de unos a otros, en el cumplimiento de objetivos con un mismo fin basados en establecer una sana convivencia institucional. Considerando de gran importancia el trabajo con dicho paradigma, ya que existen aún docentes, quienes creen abastecerse por sí solos, sin entender que sus acciones negativas, se transmitirán al resto de personas logrando una insatisfacción profesional y recayendo probablemente en su desempeño laboral.

## **2.5 FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA**

Ministerio de Educación (2014)anifiesta la importancia de considerar al ser humano, como el centro de una sociedad adquiriendo valores que les permitan convivir en

armonía, adquiriendo paz interior, como se encuentra establecido en el *Plan del Buen Vivir*, enfrentando y buscando soluciones a los problemas sociales encontrados en un entorno.

Los docentes son sujetos llamados a una convivencia sana y armónica, mismas que generarán tranquilidad y progreso en el campo laboral, buscando ambientes positivos que logren obtener una satisfacción docente reflejadas en el desempeño laboral.

## 2.6 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

(Del Pozo, 2010) La presente investigación se basa esencialmente en considerar los niveles de Educación Superior en el Art. 18 literal c que dice:

“Cuarto nivel, de posgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista: y los grados académicos de maestría. Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad, conforme a lo establecido en esta ley”

Art.- 120 Maestría “Es el grado académico que busca ampliar, desarrollar y profundizar en una disciplina o área específica del conocimiento. Dota a las personas de las herramientas que la habilitan para profundizar teóricamente e instrumentalmente en un campo del saber

Los artículos anteriormente hacen mención en que se basa considerablemente un nivel de educación Superior correspondiente a la maestría, donde indica los perfiles que debe cumplir el sujeto que accede a la misma.

De acuerdo al Artículo 2 literales ii, kk, t, w del Reglamento General de la LOEI, se establece que los docentes estarán sometidos a diversas evaluaciones, que serán el resultado de su desempeño laboral, además la promoción de ambientes armónicos de trabajo, como sujetos ejemplificadores, garantizando un clima de respeto y tolerancia, evitando así conflictos que puedan inmiscuirse dentro de un proceso educativo.

(Del Pozo, 2011) Art. 2. kk. **Convivencia armónica.**- La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa y,

Art. 2. Literal t. **Cultura de la paz y solución de conflictos.**- El ejercicio del derecho de la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención tratamiento y resolución

pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social.

(Del Pozo, 2011) Art. 2 literal w. **Calidad y Calidez.**- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles...

Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes.

Es pertinente mencionar los derechos y obligaciones de los docentes, mismos que se encuentran estipulados en el Art. 10 de la Ley Orgánica Intercultural, en la que se señala la remuneración salarial de acuerdo a su desempeño laboral y gozar de satisfacción en sus derechos laborales. El mismo entorno posee un sinnúmero de problemas los mismos que impedirán alcanzar el goce pleno de dicho derecho.

Dentro de los artículos que se mencionan a continuación se encuentra uno que estipula la jornada de trabajo, divididas en horas pedagógicas y apoyo pedagógico, también los propósitos de alcanzar ambientes de paz y armonía entre todos los miembros que intervienen en un proceso educativo.

(Del Pozo, 2011) Art 10. Literal c.- Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas manifestaciones de conformidad con la Constitución de la república y la Ley;

Art. 10 literal e.- Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;

Art. 10 literal f.- Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;

Art. 10 literal q.- Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o repercuta la salud ocupacional del docente;

Art. 11 Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

Art. 11 literal c.- Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos;

Art. 11 literal d.- Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa...

Art. 11 literal e.- Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentales y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de conflictos.

Art 11 literal f.- Fomentar un actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la Institución Educativa;

Art 11 literal l.- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y la erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como la violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;

Art 11 literal m.- Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;

En el Registro Oficial en el Art. 90 se establece que cada institución educativa deberá poseer un código de convivencia, basado en la práctica de valores, evitando todo tipo de agresión entre la comunidad educativa, generando así ambientes de respeto y armonía, en donde reine la justicia y solidaridad, direccionándose en precautelar la Integridad Humana. Tratando de llegar a acuerdos y consensos que intervengan en mejorar la Satisfacción Docente. Recalcando que el Código de Convivencia establecido deberá ser cumplido y acatado obligatoriamente.

(Del Pozo, 2011) Desarrollo de valores éticos integrales de respeto a la diferencia y a la identidad cultural de cada persona y colectivo, como fundamentos de una convivencia sana, solidaria, equitativa, justa, incluyente, participativa e integradora, para el desarrollo intercultural del tejido social;

2.- Respeto a la dignidad humana, a la honra y los derechos de las personas a libertades ciudadanas, a la igualdad de todos los seres humanos dentro de la diversidad, al libre desarrollo de la personalidad y el derecho de ser diferente;

4.- Consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural;

5.- Legitimación del quehacer educativo del plantel a través de un sistema de diálogo, discusión democrática y consensos; de reconocimiento y respeto a los disensos; y de participación activa de los miembros de su comunidad educativa;

7.- Legitimación de los procedimientos regulatorios internos del plantel a través de procesos participativos, equitativos e incluyentes;

8.- Precautela la integridad de cada una de las personas que hacen parte de la institución y de la comunidad educativa...



9.- Promoción de la resolución alternativa de conflictos.

(Escobar, 2010) En el Artt. 12 del Reglamento Interno de la Institución establece algunas normativas respecto a la jornada laboral

“Cada trabajador laborará ordinariamente las máximas jornadas diarias y semanales reguladas por la legislación laboral y ecuatoriana. Se debe dejar en claro que la Unidad Educativa Bilingüe MYR. GALO MIÑO JARRÍN se reserva el derecho para celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial, de conformidad a lo que dispone en Art. 82 del Código de trabajo en el cuál se establecerá el horario de trabajo de conformidad a los intereses tanto del empleador como del trabajador. Para el caso de los trabajadores que tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces, así como también de vendedores, guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores, la Unidad Educativa Bilingüe MYR. GALO MIÑO JARRÍN se reserva desde ya el celebrar dichos contratos amparándose en lo que dispone el Art. 58 del Código de Trabajo vigente.”

Art. 13.- **Jornadas Nocturnas, Suplementarias y Extraordinarias**” Cuando las necesidades de las labores que realiza la Unidad Educativa Bilingüe MYR. GALO MIÑO JARRÍN lo justifique, se cumplirán jornadas suplementarias o extraordinarias de trabajo. Igualmente, se laborará en jornadas nocturnas, las mismas que serán pagadas de conformidad con lo prescrito en el Código de Trabajo.”

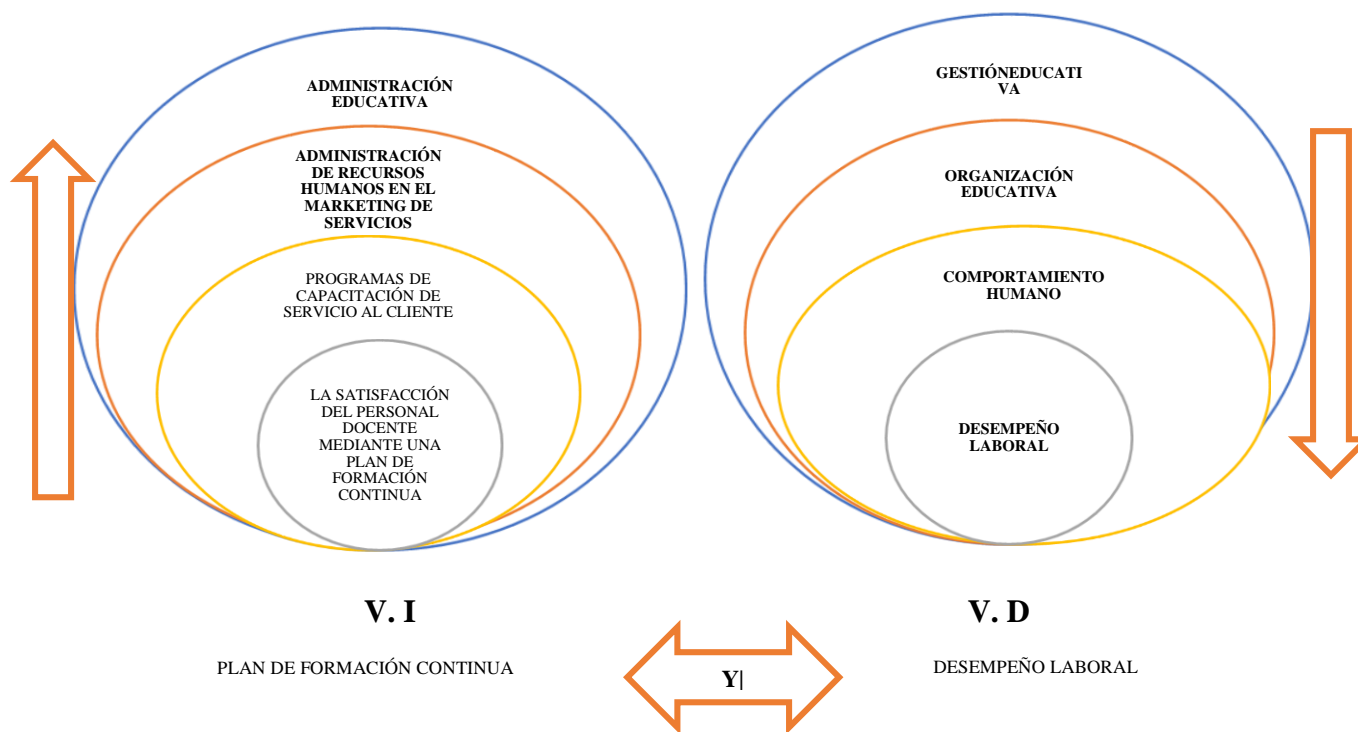
Art. 15.- Inicio y Término de la Jornada, “La Unidad Educativa Bilingüe MYR. GALO MIÑO JARRÍN, exigirá a los trabajadores que están sometidos al ámbito del presente Reglamento, la incorporación a sus respectivas labores. El personal estará en sus respectivos puestos de trabajo a la hora en que inicie su labor y permanecerá en ellos hasta la hora de salida fijada con anticipación por la Unidad Educativa Bilingüe MYR. GALO MIÑO JARRÍN; empero de ello y en el caso de que el puesto de trabajo sea de aquellos en los que se labora en forma permanente, todas las horas del día, a través de turnos rotativos, el trabajador no podrá retirarse mientras su relevo no llegue a hacerse cargo del mismo, el sobre tiempo será pagado con el recargo de ley.

Como se mencionó anteriormente La Jornada Laboral de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” se encuentra estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de dicha Institución, basados en el Código de Trabajo de tal manera que el personal docente inicia sus labores a partir de las 7:00 hasta las 14h40 tomando en cuenta que la jornada pedagógica se establece hasta las 13h15 y el resto del tiempo los docentes utilizan para almorzar, para dar apoyo pedagógico, atención de padres de familia o para planificar. Tomando en cuenta que cualquiera de las actividades anteriormente

mencionadas, pueden ser consideradas por el docente. Concluyendo que la jornada laboral podría incidir en la Satisfacción del Personal Docente y por ende en su desempeño laboral.

## 2.7 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

**Gráfico N° 1**  
Categorías Fundamentales

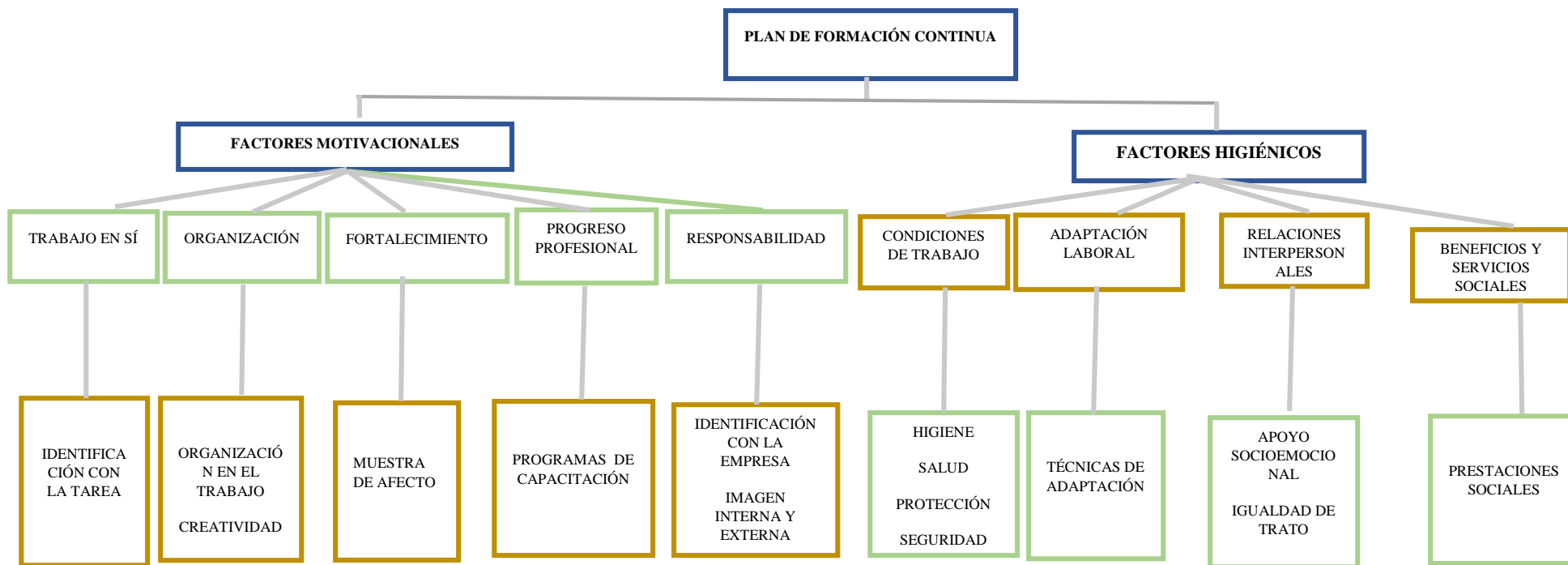


Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

### 2.7.1 Categorización Variable Independiente

Gráfico N° 2

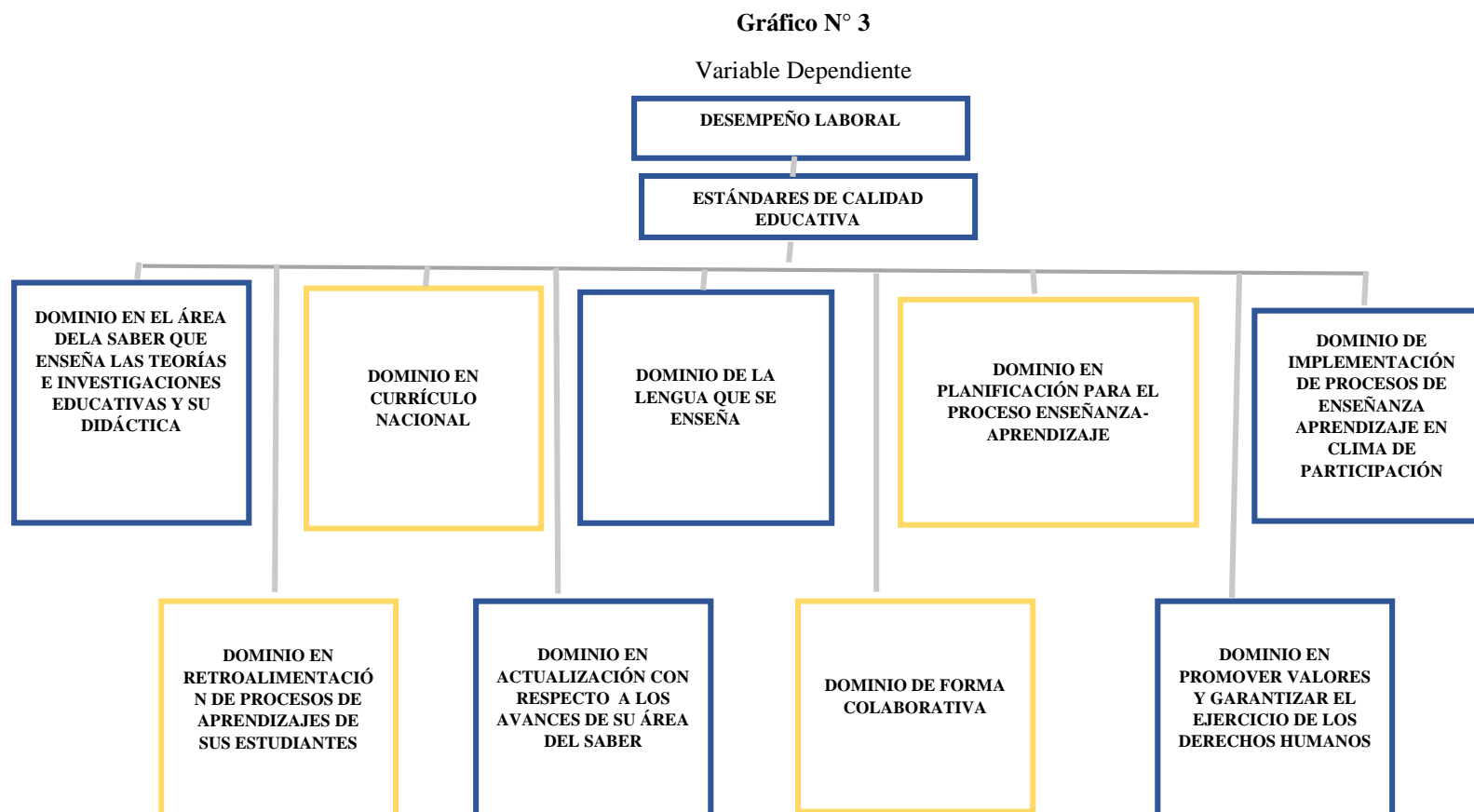
Variable Independiente



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

## 2.7.2 Categorización Variable Dependiente

Ministerio de Educación (2014)



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

## **ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

Uno de los puntos importantes es el de entender que es la administración, para luego establecer mejor comprensión en lo que es una administración educativa para lo cual se establecen criterios de diferentes autores.

(Anda, 2004) La administración “es la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia por medio de la coordinación de todos los recursos que forman una empresa.

(Fernández, 2010) La administración “es el estudio sistemático de las relaciones entre las personas y las tareas con objeto con de diseñar procesos de trabajos eficientes”

De acuerdo a los autores mencionados los dos coincide en la definición de lo que es la administración de tal manera se define como es aquella que se centra en obtener un objetivo y para ello toma en cuenta todos los recursos que forman parte de la empresa y que permitan lograr dicho objetivo.

Como se mencionó la administración es un proceso encargado de coordinar y organizar estrategias que alcancen los objetivos con la coordinación de todos los recursos de igual manera se señala que la administración educativa, conlleva un proceso sistemático que permite del desarrollo de la educación, bajo un lineamiento de gerencia pedagógica, tomando en cuenta la enseñanza del docente donde se considera la manera de enseñar a aprender, por lo tanto para que se consiga lo mismo es necesario partir de nuevas propuestas educativas, que involucren estrategias, metodologías y evaluaciones de desempeño docente enfocados hacia un mejoramiento de los recursos humanos, tomando en cuenta al estudiante como protagonista del aprendizaje. Es así que cada actividad que realicen los docentes debe ser planificada y organizada con la coordinación de todos los actores educativos ya así evitar imprevisiones que conllevan al bajo desempeño y productividad, recalando que las acciones en conjunto que se realice deberán estar direccionadas hacia la calidad educativa.

Considerando que la calidad educativa dependerá de una gerencia estratégica y de su organización, y la importancia que el de al desarrollo del recurso humano pertenecientes a una comunidad educativa.

# **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL MARKETING DE SERVICIOS**

## **Administración de Recursos Humanos**

(Rodríguez, 2007) Es importante mencionar valiosas definiciones por los siguientes autores.

Según Víctor M. Rodríguez la administración de personal es “un conjunto de principios y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros”

Para E. B. Flippo la administración de personal “es una planeación organización dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la empresa”

Byras y Rue indican que la administración de personal es “el área de la administración relacionada con todos los aspectos del personal de una organización, es decir, la que determina las necesidades de reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar al personal”

(Mondy y Noe, 2005) “La administración de personal es la utilización de personas como recursos para lograr objetivos organizacionales”

Resumiendo los puntos de vista de los autores se considera que la administración de personal es una entidad encargada de la dirección, control, relaciones laborales del reclutamiento, de remuneraciones y aplicación de procesos que estén acordes a las políticas institucionales además identificando necesidades de la entidad organizativa y de todos sus miembros con el fin de satisfacer las necesidades de una organización mejorando su productividad (su desempeño laboral.)

Proporcionando una fuerza laboral, coordinando trabajo en equipo, satisfaciendo las necesidades de los empleados y generando productividad del personal brindando un servicio que conlleve al cumplimiento de objetivos organizacionales.

## **Recurso Humano**

El recurso humano se considera a todos los empleados que pertenecen a un organismo social, considerándole como parte central del mismo, tomando en cuenta al ser

humano como un ser complejo que posee dimensiones que le permiten pensar, sentir y expresar ideas que se centran en crear una diversidad de gratificaciones que le generen mayor desempeño laboral.

Por tal motivo la administración de recursos humanos debe enfocarse en detectar las necesidades del recurso humano tratando de encontrar estrategias que permitan cumplir con los objetivos en común logrando así cubrir con todos los sentimientos propios de la naturaleza humana. Recalcando cinco características que los distingue:

✚ Proactivo

✚ Social

✚ Un ser de necesidades

✚ Preceptor

### **Proactivo**

El ser humano es capaz de permitir que las cosas sucedan

### **Social**

Considera el contacto permanente con un grupo de individuos.

### **Un ser de necesidades**

Se basa en cubrir sus carencias y vacíos que le generan insatisfacción

### **Preceptor**

Utiliza su capacidad para centrarse en una realidad existente.

### **Marketing de Servicios**

El sector servicio se considera de carácter heterogéneo ya que se ocupa de un sin número de organizaciones, con la finalidad de cubrir sus necesidades de acuerdo a su requerimiento. Si tomamos como punto al ámbito educativo, se entiende que el marketing de servicios ayudará al diseño programas que permitirá un mejoramiento de su empresa que en este caso es a la institución educativa, tomando en cuenta cuatro características primordiales tales como:

✚ Intangibilidad del servicio

✚ Variabilidad del servicio

✚ Caducidad del servicio



## Cadena-servicio-beneficio

### **La intangibilidad del servicio**

Basados que el servicio no puede ser visto, tocado, probado, ni olido antes de que el mismo sea adquirido. Es así que los clientes buscan alternativas para llegar a la calidad, tomando en cuenta el sitio, el lugar y las personas que reflejan un servicio prestado. En caso de las instituciones educativas, el servicio debe ser intangible donde permita que los clientes puedan integrarse a una institución educativa a través de pistas que le permitan llegar a la calidad.

### **La inseparabilidad de un servicio**

Se refiere a la integración del trabajo del prestador de servicios (autoridades y docentes) con el cliente, con la finalidad de obtener resultados favorables, que se vea reflejados en una empresa en este caso la institución educativa, que se direcciona en un mejor desempeño laboral.

### **La variabilidad del servicio**

Kotler et al. (2004) “Una de las características principales de los servicios (la calidad varía en función de quién presta el servicio, de cuándo, de dónde y de cómo) entendiéndose que la calidad de servicio de un empleado se diferencia de acuerdo a su concentración y energía.

### **La caducidad del servicio.**

El servicio no se puede almacenar para su uso posterior, es decir las empresas – instituciones educativas deben diseñar métodos para sobrellevar la oferta y la demanda.

### **Estrategias de marketing**

#### **La cadena- servicio –beneficio**

Es importante que las grandes empresas toma en cuenta este tipo, ya que se basa en asociar los beneficios de la empresa con la satisfacción de los empleados y también de los clientes tomando en cuenta cinco pasos que son:

 Calidad Interna de servicio

 Empleados satisfechos y productivos

- ✚ Mayor valor del servicio
- ✚ Clientes fieles y satisfechos
- ✚ Sustanciales beneficios y crecimiento.

Considera como gran importancia la elección del personal, el ambiente de trabajo basado en la calidad, apoyo constante a los trabajadores quienes están directamente en contacto con los clientes con la finalidad de obtener empleados satisfechos y productivos lo que sin duda conlleva a una mejor productividad dándole mayor valor del servicio, obteniendo así clientes fieles y satisfechos, permitiendo a la empresa obtener mejores beneficios y logrando un incremento de rentabilidad.

De igual manera en el ámbito educativo si existiera la cadena servicio- beneficio considerando la satisfacción del personal docente basados en una calidad interna, tomando en cuenta que el alcance de los objetivos se logran si se basa primordialmente desde el cuidado de quien cuida a los clientes, que este caso son los docentes, obteniendo así un incremento de productividad profesional, viéndose reflejado ante una sociedad y así lograr beneficios institucionales y rentables.

El marketing de servicios debe tomar en cuenta dos tipos:

- ✚ Marketing Interno
- ✚ Marketing Interactivo

### **Marketing Interno**

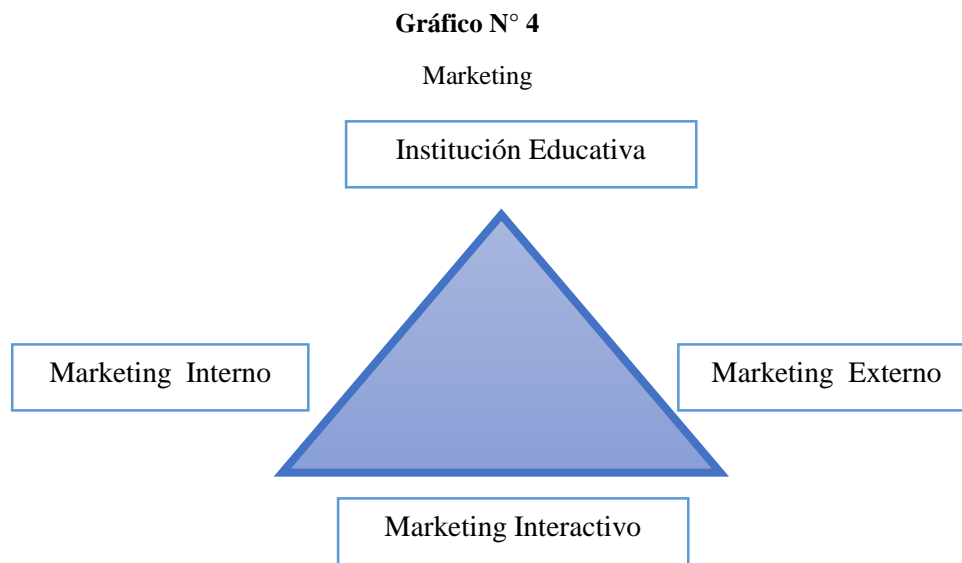
El marketing interno es aquél que considera a la empresa (Institución) que provea de servicios motivadores y estratégicos para sus empleados (docentes), considerando sentimientos de orgullo, motivándoles constantemente y recompensándoles más por sus servicios.

### **Marketing Interactivo**

Toma en cuenta la calidad de servicio como resultado de la calidad de interacción entre los docentes y sus clientes; es decir formar personas para interactuar y satisfacer las necesidades requeridas por sus clientes.

A continuación se detalla el gráfico sobre la importancia que tiene el marketing de servicios de una empresa y cómo cada uno de sus tipos debe estar estrechamente

integrados con el fin de contribuir a la satisfacción del personal docente y por ende a un mejor desempeño laboral.



**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

## **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE SERVICIO AL CLIENTE**

### **Programas de Capacitación**

(Torres, 2011) El programa de capacitación es el “conjunto de instrucciones secuenciales y codificadas que sirven para dirigir la actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos en las operaciones que realiza el personal dentro de la empresa”.

Considerando así al programa de capacitación como una herramienta utilizada para el perfeccionamiento del trabajo de una institución o empresa, dando a sus empleadores oportunidades que les permitan el desarrollo de sus habilidades y destrezas con el fin de obtener un mejor desempeño laboral.

### **Servicio al cliente**

(Guerrero, 2012) “El servicio al cliente es lo que sus clientes consideran lo que es servicio y todo lo que usted haga por hacerles la vida más fácil y más grata.” Se basa primordialmente en considerar a la persona como eje central brindar un servicio que considere soluciones rápidas y precisas para la empresa (Institución) y para los clientes.

Direccionando en seleccionar, contratar y capacitar a personas con perfiles profesionales que puedan brindar un mejor desempeño laboral frente a sociedad que se encuentra inmersa de un sinnúmero de exigencias, considerando que el cliente busca más que un producto, busca expectativas que dicha institución ofrece.

(Enriquez, 2011) “El servicio al cliente es una potente herramienta de marketing constituye un conjunto de actividades interrelacionadas entre sí que ofrece un suministrador con la finalidad que el cliente obtenga el producto o el servicio en el momento.”

(Flores, 2012) “Kottler plantea el servicio o atención al cliente como algo que no se puede ver o tocar pero si percibir y representa valor agregado para la empresa por cuánto se trata de la imagen de la misma frente a sus clientes o consumidores.”

De acuerdo a los autores anteriormente citados se considera al servicio al cliente como parte importante para la rentabilidad de una empresa, basados siempre en que el cliente obtenga los servicios que llenen sus expectativas y por ende contribuya a su satisfacción. De igual forma el servicio que brinde una institución educativa dependerá de la manera que lo realice, es decir el desempeño laboral, determinando así su productividad y rentabilidad, constituyéndose básicamente en el conjunto de habilidades, destrezas y actitudes que posean los docentes frente a un servicio logrando reflejarse en su desempeño laboral.

### **Estándares de servicios al cliente**

(Guerrero, 2012) “Es un camino que se sigue con la idea de alcanzar confiabilidad en el servicio y garantizar una ejecución y entrega conforme a lo ofrecido y esperado por el cliente.”

## **SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE MEDIANTE UN PLAN DE FORMACIÓN CONTINUO**

### **Satisfacción**

(Boada, 2008) ”Se produce cuando el desempeño percibido por el cliente del producto o servicio brindado por la empresa coincide con sus expectativas.”

(Mero y Andrade, 2012) “La satisfacción es un fenómeno que está determinado por los hábitos culturales de los diferentes grupos sociales.”

(Vargas, 2013)) “La satisfacción del profesional o usuario interno se refiere a la satisfacción con las condiciones de trabajo y el resultado de atención.”

Una vez determinado las definiciones por distintos autores se puede entender a la satisfacción como el resultado de equilibrios recibidos y esperados. Es importante comprender que la satisfacción dependerá de un sin número de factores que incidirán directamente en el sujeto o profesional que está inmerso en una sociedad y dicha satisfacción se reflejará en su desempeño laboral.

Concluyendo que la satisfacción se encuentra directamente asociado al desempeño, entendiendo que si los trabajadores de una empresa (Institución) se encuentran satisfechos, reflejarán una mejor productividad (desempeño laboral).

Es importante señalar tres tipos de satisfacción que pueden ser percibidos por los clientes:

- ✚ Insatisfacción
- ✚ Satisfacción
- ✚ Complacencia

El primero de ellos se relaciona cuando el cliente no alcanza las expectativas requeridas, el siguiente logra obtener las expectativas requeridas y por último la complacencia sobresale más allá de lo esperado por el cliente.

### **Capacitación**

Torres (2011) La capacitación permite que el personal docente desarrolle sus capacidades intelectuales, destrezas y habilidades a través del uso de herramientas adecuadas e innovadoras que alimenten y permitan la actualización de sus conocimientos, de tal manera que si la capacitación es bien cimentada y se centra en los objetivos de la empresa, traerá existos para la misma. Sin embargo, la capcaitación no solo traerá beneficios a una emoresa detrerminados sino más bien permite el crecimiento personal logrando perspectivas postivas dentro de sus vida.

Una de las grandes ventajas de una capacitación se basa en elevar los potenciales de los trabajadores y a la vez descubrir destrezas y habilidades que han permanecido innatas, con el fin de buscar aquellos recursos humanos, que puede cubrir otras alternativas en diferentes puestos de trabajo, de tal manera que mejora su satisfacción y su desempeño laboral. La capacitación basicamente, se enfoca en actualiza aquellos

paradigmas y marcos mebtales que han permanecido innahos dentro de algunos trabajos, permitiendo que estos cambios cubran las exigencias de una sociedad a la vez se evita rotación de personal.

(Olmedo, 2013) La capacitación se considera como un medio que permite el desarrollo profesional dentro de la empresa o institución dirccionándose a su puesto de trabajo,considerándole aún como proceso sistemático para lo trabajadores en pos de obtener competencias, proviento el desarrollo, profesiona, personal e Institucional.

### **Ventajas de una capacitación con respecto a la institución**

- ✚ Promueve una mejor imagen Institucional.
- ✚ Fortalece relaciones interpersonales entre autoridades y docentes
- ✚ Mejor desempeño laboral y productividad

### **Ventajas de una capacitación con respecto a la institución**

- ✚ Incrementa el sentido de competencia
- ✚ Mejora su satisfacción laboral
- ✚ Incrementa su interés de crecimiento

Tomando en cuenta que la capacitación surge de la necesidad del trabajador, previamente realizado un diagnóstico y análisis de la situación actual, e identificando las mayores falencias encontradasy encontrando las soluciones acertivas para la misma, formando y actualizando profesionalmente al recurso humano direccionándose en un mejor desempeño laboral y obteniendo grandes beneficios.

## **FACTORES MOTIVACIONALES**

### **TRABAJO EN SÍ**

(Wendell, 1991) Maslow indica la necesidad de autorrealización la cual describe como “el deseo del hombre de autosatisfacción” deduciendo que el ser humano posee el interés tan grande en convertirse un ser mejor a través de los impulsos de logro que le permitirán identificarse con su campo ocupacional (trabajo en sí) logrando así demostrar un desempeño laboral acorde a los requerimientos.

Es importante entender que el trabajo se lo puede definir como la obra que se considera como resultado del esfuerzo de la actividad humana.

## **ORGANIZACIÓN**

Las organizaciones se encuentran presentes en nuestro entorno y nuestras vidas tomando en cuenta que la mayor parte de tiempo formamos parte de una diversidad de organizaciones establecidas en una sociedad tales como empresas, instituciones educativas entre otras más.

### **Organización con el trabajo**

(Rodríguez, 2007) De acuerdo a varios autores se presentan algunas definiciones tales como:

Para F. Pozo Navarro “la organización es un sistema de partes interrelacionadas que operan en conjunto con otras con el fin de cumplir los objetivos del todo y los individuales de los elementos participantes”

Gibson Elvancevich define a la organización como “un ente que persigue objetivos que pueden lograrse con mayor eficiencia mediante la acción concertada de individuos”

Según W. L. French indica que la organización es “una red dirigida por personas orientadas hacia objetivos múltiples de procesos administrativos y operacionales interactivos, así como de sistemas correspondientes de apoyo, la cual está inmersa en una red mayor de procesos y sistemas con los que interactúa”

Tomando en cuenta los criterios vertidos por los autores mencionados coinciden en la definición de una organización basados cada de ellos en sus propios puntos de vista deduciendo así que una organización se encuentra bajo la dirección de sujetos, considerando sistemas con procesos que pueden ser afectados por las influencias externas, sin embargo estos sistemas tratan siempre de enfocarse en cumplir y satisfacer los objetivos institucionales establecidos.

Haciendo relación al sistema educativo se considera que la organización planteada por autoridades debe siempre estar dirigida al trabajo en conjunto, creando sistemas que logren cumplir con las metas y objetivos planteados en dicha instituciones, logrando así satisfacer las necesidades encontradas y todo esto dependerá de qué tipo

de organización se establezca dentro de la institución educativa lo que recaerá dentro del desempeño laboral.

### **Creatividad**

(Ricarte, 1999) “Es el proceso de pensamiento que nos ayuda a generar ideas.

“Trata de armonizar la búsqueda con el encuentro. Trata de establecer una sorprendente comunicación con el inconsciente mediante la intuición y la imaginación”

Según Calvin W. Taylor la creatividad se la conceptualiza como un tipo de pensamiento mismo que son llamativos y son el resultado de una diversidad de ideas.

Para Charles H. Verbalin la creatividad es el conjunto de pensamientos claros que surgen en la mente, sumándole a esto, nuevas ideas. Entendiendo así que la creatividad permite incorporar ideas claras al pensamiento ya sea de manera imaginaria o de otra forma combinándolas y esperando resultados productivos para un mejor desempeño laboral.

### **RECONOCIMIENTO**

(Pullupaxi, 2014)”La retribución y el reconocimiento son dos factores distintos de la remuneración por una parte la retribución se refiere a incentivos financieros y tangibles y por otro el reconocimiento implica un premio emocional.”

(Mondy y Noe, 2005) “son recompensas no monetarias, como disfrute del trabajo realizado en un ambiente laboral satisfactorio que proporcione flexibilidad”

Es importante considerar que tanto la retribución como el reconocimiento forman parte fundamental de la satisfacción del docente, entendiéndose así que si existen retribuciones y reconocimientos equitativos a los docentes, esto generará un mejor desempeño laboral.

### **Muestra de afecto**

Una de las necesidades del ser humano se basa en amar y ser amado expresando y recibiendo afecto, por eso la urgencia de mirarle al profesional no solo como eso, sino más bien como ese ser humano que necesita de afecto, permitiendo mejorar su



satisfacción y cumplir con un mejor desempeño laboral que generará rentabilidad en un organismo social.

(Gómez, 2000) El afecto según autores como Krathwohl , Blom y Masia indican que “El dominio afectivo incluye actitudes, creencias, apreciaciones, gustos y preferencias, emociones, sentimientos y valores.

## **CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

### **Programas de capacitación**

(Mondy y Noe, 2005) “La capacitación imparte a los empleados los conocimientos y las habilidades necesarios para sus actividades actuales”

(Chiavenato, 2011) “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias”

(Guanín y López, 2012) Según Ramírez, C la capacitación es “un proceso por medio del cual los individuos adquieren los conocimientos y las habilidades para ejecutar con eficiencia las tareas que le corresponde”

Según Mc Ghee la capacitación es una educación especializada con actividades que permiten desarrollar habilidades frente a la demanda de problemas sociales.

Se considera a la capacitación al conjunto de actividades establecidas y diseñadas con la finalidad de mejorar las destrezas y habilidades de los empleados y por ende su desempeño laboral. Tomando en cuenta que la sociedad aqueja una diversidad de exigencias que se encuentran alineadas a conseguir la calidad, la calidad humana y comercial, que a través de capacitaciones profesionales los empleados (docentes) podrán estar continuamente preparados y actualizados en pos de satisfacer los requerimientos de una misma sociedad. Logrando esto a través de esfuerzos continuos; sin embargo, la inversión en capacitación profesional se la mira como una inmenso gasto sin embargo dichas asignaciones darán sus frutos en un futuro próximo logrando así éxitos a las diferentes organizaciones basados siempre en que dichos programas de capacitación se encuentren bien estructurados y direccionados en mejorar siempre el desempeño laboral.

La educación hoy en día requiere calidad y calidez por lo tanto los docentes del sector público como privado deben estar capacitándose continuamente, con el fin de crecer profesionalmente ya que a través de dichas capacitaciones los docentes podrán obtener una Formación continua, estar motivados y aportar de mejor en su desempeño laboral.

De acuerdo a investigaciones realizadas La Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” es una institución que toma en cuenta las capacitaciones a los docentes, mismos que se realizan previo a iniciar un nuevo año lectivo y otra al culminar el Primer Quimestre, abordando temas oportunos. Tomando en cuenta que las capacitaciones están dirigidas tanto a autoridades como el Personal Docente.

### **Ciclo de capacitación**

A través de la capacitación se podrá proporcionar los medios que permitan direccionar al aprendizaje positivamente de los empleados con el fin de lograr beneficios individuales y empresariales, por tal forma es importante mencionar el ciclo que conlleva la capacitación entre ellos tenemos.

- ✚ Insumos
- ✚ Proceso
- ✚ Productos
- ✚ Realimentación

Los insumos se basa en considerar los recursos que posee la organización, el proceso consiste las actividades establecidas dentro de un programa de capacitación, los productos es el recurso humano capacitado y finalmente la evaluación de los resultados de la capacitación.

### **RESPONSABILIDAD**

(Abedrabbo, 2014) Según Martín la responsabilidad es “asumir voluntariamente compromisos éticos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales que deberían cumplirse en cualquier caso”

(Atiencia, 2015) Para Fernández, la responsabilidad es entendida como una filosofía que adopta las diferentes empresas frente a sus negocios las mismas que demuestran una incorporación voluntaria en la diversidad de expectativas encontradas.

Es importante considerar a la responsabilidad como el valor principal e integrador frente a una función determinada, sin esperar retribuciones económica por hacerlos más bien llega a ser una característica propia del ser humano, sin embargo este valor tiene estrecha relación con conseguir beneficios empresariales todo dependerá como la responsabilidad se la pone en práctica frente a un desempeño laboral.

## **Imagen interna y externa**

### **Imagen**

González (2014) La imagen es lo que tanto usuarios como personas pueden percibir acerca de una entidad corporativa lo que queda asimilado dentro de su pensamiento.

De acuerdo a las definiciones vertidas por sus autores se puede definir a la imagen como el conjunto de pensamientos que pueda una persona percibir acerca de alguna entidad corporativa, estas percepciones mentales se las puede apreciar de manera individual. Por tal motivo se cree importante cuidar la imagen interna y externa de la institución, tomando en cuenta los estándares de calidad establecidos en la educación, el clima organizacional y el liderazgo institucional, formación continua entre otros factores que deben ser atendidos con el fin de lograr que la institución se percibida positivamente de manera interna y externa.

## **FACTORES HIGIÉNICOS**

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Higiene**

Desde un enfoque científico la Higiene Laboral constituye al conjunto de normas que conlleva procesos con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores (docentes) como física y mental, contribuyendo a evitar problemas de salud que puedan ser adquiridos dentro del lugar de trabajo para esto es importante considerar aspectos tales como:

- ✚ Planes organizados
- ✚ Servicios médicos adecuados.
- ✚ Prevención de riesgos para la salud
- ✚ Servicios adicionales

### **Planes organizados y servicios médicos adecuados**

Basados en poseer personal médico profesional que se encargue del control permanente de los empleados (docentes) realizando una variedad de exámenes que permitan prevenir enfermedades.

### **Prevención de riesgos para la salud**

Basados primordialmente en detectar riesgos que se puedan producir en el lugar de trabajos través de un diagnóstico a tiempo con la finalidad de buscar estrategias adecuadas y solucionar los problemas encontrados.

### **Salud**

La salud toma en cuenta las enfermedades emocionales y físicas de los empleados, con la finalidad de que gocen de una buena salud dentro de su lugar de trabajo logrando contribuir en su satisfacción, siendo más productivos y generando calidad y calidez y sobretodo beneficios para la diversidad de organizaciones.

Las condiciones de salud de los docentes en el Ecuador, se caracteriza en su mayoría por tipo psicológico más que fisiológicos, tomando en cuenta la posibilidad de adquisición de las mismas, por factores tales como: económicos, profesionales y sociales . Recalcando que las principales enfermedades adquiridas se consideran que son la angustia, dolor de espalda y problemas en concentración.

Por eso es importante considerar alternativas urgentes que consideren la solución a problemas de salud que aquejan a los docentes con la finalidad de contribuir a su satisfacción y de tal manera en su desempeño laboral.

### **Seguridad**

(Chiavennato, 2011) “Se constituye como el conjunto de medidas técnicas educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes”, entendiéndose así que los servicios de seguridad establecen procedimientos de acuerdo al tipo de organización que en este caso constituye la educación con el objetivo de prevenir accidentes en el lugar de trabajo.




## **ADAPTACIÓN LABORAL**

(Arce, 2012) “La adaptación viene dada por la modificación de la conducta del individuo respecto a las condiciones del medio en el que vive”

Se la define a la adaptación como los cambios comportamentales de un individuo para ajustarse a las condiciones dadas de acuerdo a los factores del entorno, vale recalcar que la persona que más rápido se adapta a un lugar, y lo realiza en un corto tiempo, se indica que posee mayor inteligencia, ya que la misma se encuentra medida de acuerdo a la adaptación del lugar ya que se requiere un cambio de aprendizaje.

### **Grados de adaptación.**

Es importante mencionar algunos grados de adaptación como son:

-  Acatamiento
-  Identificación
-  Internalización

#### **Acatamiento**

Se basa cuando las acciones de los sujetos no se afectan de acuerdo a las normas públicas.

#### **Identificación**

Consiste en la aceptación de las normas y procedimientos grupales sin embargo esta asimilación no se la considera duradera.

#### **Internalización**

Considera propias las normas codificadas grupales.

De acuerdo a Piaget el ser humano es un ser complejo que posee dos funciones invariantes conocidas como la organización y también la adaptación, mismas que son parte de la mente del ser humano ya que establecen sistemas secuenciales que permiten que el ser humano pueda aceptar las condiciones del entorno y por ende producir la adaptación.

## **Técnicas de Adaptación**

Es importante mencionar algunas técnicas que podrían ayudar al docente para que pueda adaptarse a su campo ocupacional tales como:

- ✚ La observación
- ✚ La integración
- ✚ La relación con los compañeros

### **La Observación**

Esta técnica consiste que el docente debe observar cuidadosamente cuál es su lugar de trabajo, cuáles son sus responsabilidades, el rol que va a desempeñar y por supuesto quiénes van a formar parte de su equipo de trabajo.

### **La Integración**

La técnica de integración se basa en la manera de que el docente debe actuar frente al resto de colaboradores, señalando el compartir con el resto de personas, conservando siempre la prudencia, dialogando con las personas más cercanas y por supuesto evitando ser el centro de atención.

## **REMUNERACIÓN**

### **Salarios**

(Chiavennato, 2007) “El salario representa una de las transacciones más complicadas ya que, cuando una persona acepta un puesto, se está comprometiendo a una rutina diaria, a un sistema estandarizado de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización y por ello recibe un salario.”

(Rodríguez, 2007) “El salario constituye un rendimiento tanto financiero como psicológico”

(Mondy y Noe, 2005) “El salario es el dinero que una persona recibe por desempeñar un trabajo”

De acuerdo a los autores mencionados anteriormente se llega a deducir que el salario o sueldo corresponde a una manera de retribución que otorgan las instituciones o empresas a sus trabajadores (docentes) por los servicios prestados en dicha

organización. Es menester recalcar la importancia que significa otorgar un salario a los trabajadores ya que constituye un incentivo a su esfuerzo, sin embargo se considera que el trabajador genera comparación de dichas remuneraciones con el resto de compañeros que realizan la misma función de tal manera que es de gran importancia que los salarios sean otorgados de manera equitativa, ya que esto generará cierta tranquilidad en los trabajadores logrando contribuir en su satisfacción y así en un mejor desempeño laboral.

### **Clasificación del salario**

Para el pago salarial y enfocado en la equidad del mismo se ha considerado aspectos como el tiempo que labora dentro de la organización sin embargo se considera la siguiente clasificación:

- ✚ Por el medio empleado para el pago
- ✚ Por su capacidad adquisitiva
- ✚ Por sus límites Por la forma de pago

Tomando en cuenta ítems para cada uno de ellos como son:

#### **Por el medio empleado para el pago.**

- ✚ **Salario en moneda.-** considera los valores a recibir por el empleado monedas.
- ✚ **Salario en especie.-** Toma en cuenta los pago por servicios, alimentación entre otros.
- ✚ **Salario en pago mixto.-**Considera la combinación de mendas como también de especies.

#### **Por su capacidad adquisitiva**

- ✚ **Salario nominal.-** corresponde a la cantidades monetarias que reciben los trabajadores.
- ✚ **Salario real.-** Considera la cantidad de bienes que puede adquirir el trabajador.

#### **Por sus límites**

- ✚ **Salario mínimo.-** Una cantidad menor que pueden ser otorgados a los trabajadores
- ✚ **Salario máximo.-** Valores mayores a considerarse por las diferentes organizaciones hacia los trabajadores.

## **Bonos**

Son incentivos propuestos por una empresa (Institución Educativa) que permitirá beneficiar a los docentes logrando crear ambientes positivos de trabajo, llegando obtener una satisfacción que conlleve a un mejor desempeño laboral.

Según investigaciones realizadas La Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín” es una institución que brinda a los docentes la oportunidad de ser merecedores de estímulos por ser parte fundamental en alcanzar logros institucionales ya sean estos de carácter cultural, científico o deportivo.

Dividiéndose los estímulos en Bonos económicos y cenas.

### **Bonos Económicos**

- ✚ Primer lugar Intercolegial o Nacional= **\$100**
- ✚ Segundo lugar Intercolegial o Nacional=**\$75**
- ✚ Tercer lugar Intercolegial o Nacional=**\$ 50**
- ✚ Cena Institucional

La cena de igual manera es considerada como un estímulo para los docentes por cumplir con las características anteriormente mencionadas. Se las suele realizar en el Restaurant Marcelo y se entrega como promedio de 14 invitaciones para la cena anualmente, tomando en cuenta que los estímulos que la institución provee a los docentes, se da través de los fondos institucionales llevando un registro del mismo Tratando de contribuir a la satisfacción del personal docente.

Concluyendo que la estrategia de bonos permitirá crear lazos entre autoridades como docentes institucionales, identificando su realidad de trabajo y contribuyendo a un mejor desempeño laboral.

## **RELACIONES INTERPERSONALES**

Las buenas relaciones laborales dentro del puesto de trabajo generan grandes beneficios empresariales ya que se fomenta la comunicación, logrando mejorar compensaciones económicas y condiciones laborales, sin embargo la mirada se centra mucho más allá es el de generar una paz social. Es importante detallar algunos componentes de las relaciones interpersonales:



- ✚ La difusión de información
- ✚ La negociación colectiva y la
- ✚ Resolución de conflictos

Toda institución educativa se rige bajo el mando de autoridades quienes son encargadas de dirigir a toda una comunidad educativa, velando siempre por el bienestar institucional y por todos quienes la conforman, generando ambientes de armonía y respeto logrando obtener una satisfacción por parte del personal docente. Sin embargo es menester recalcar que de acuerdo a las investigaciones realizadas y la información obtenida se considera, que el trabajo entre docentes y autoridades de la Unidad Educativa Bilingüe Mayor Galo Miño Jarrín,” se maneja en términos de respeto y diálogo, promocionando ambientes adecuados de trabajo.

### **Apoyo socioemocional**

Cabezas (2013) Se define a la terminología socioemocional como el apoyo que una persona recibe de una diversidad de sujetos, generando confianza, empatía y sentido moral frente a una sociedad

Que importante es considerar el apoyo socio-emocional por parte de las autoridades institucionales con respecto a los docentes, ya que esto permitirá que los docentes sientan confianza y seguridad frente a sus puestos de trabajo logrando así contribuir positivamente en su satisfacción y recayendo en su desempeño laboral.

### **Igualdad de trato**

(Aguirre, 2005) El principio 51 establece que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamadas en la Declaración Universal de los derechos Humanos sin distinción alguna”

(Jimbo, 2015) La igualdad es “un principio de justicia como una cualidad que se encuentra ligada a la justicia, considerando que donde hay igualdad hay justicia y viceversa”

Lanas (2010) Es imprescindible considerar el derecho a la igualdad de trato que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador, la discriminación por diferentes factores ha sido una problemática en el mundo ya que se ha tratado de erradicar el mismo o por lo menos buscar alternativas de solución que permitan su disminución, como planes, programas, políticas gubernamentales,

institucionales, entre otros. Sin embargo una de las tareas más difíciles que posee el empleador es de hacer respetar los derechos de igualdad y mucho más cuando han sido víctimas de una discriminación laboral ya que buscar evidencias que ha existido la misma es realmente complicado una de las maneras que se considera fundamental para contribuir al respeto de la igualdad de trato se encuentra frente la educación, educarnos para poder contrarrestar estos males que aquejan a una sociedad.

## **BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES**

### **Servicios adicionales**

Establece una diversidad de programas tales como informativos, y formales de convenios mismos que se dedican a velar por la salud y bienestar de los empleados (Salud), mejorando su calidad de vida.

### **Prestaciones Sociales**

Permite dar a conocer una serie de beneficios como actividades sociales, permisos, gratificaciones instantáneas por desempeño excepcional.

## **GESTIÓN EDUCATIVA**

La gestión educativa en las instituciones, considera un proceso real con la finalidad de fortificar a las mismas instituciones y a todos los recursos que estén inmersos dentro de ella. Es importante citar algunas definiciones propuestas por ciertos autores.

Armas (2014) Para Mintzberg la gestión educativa implica a la organización de todos los recursos existentes en una institución, una preparación enfocada a obtener resultados y a cambios permanentes que conlleven a alcanzar un objetivo en común.

Tomando en cuenta acciones entabladas por un gestor para lograr obtener resultados, investigando y analizando científicamente procesos amparados bajo teorías e incorporando nuevas y mejores estrategias que permitan enriquecer la acción y cubran necesidades del contexto.

Para Joubert la gestión educativa fomenta los aprendizaje de todos los actores educativos en un mismo proceso. Deduciendo así que la gestión educativa se encarga de que se mantenga una autonomía institucional a través del fortalecimiento de Proyectos Institucionales, tomando en cuenta el trabajo de integración con todos los

actores educativos dentro del proceso de aprendizaje, velando siempre por la formación integral de los estudiantes que se enfrentan a un mundo cambiante y de calidad.

Es importante indicar algunas características de la gestión educativa entre las cuales tenemos:

- ✚ Realizar un Perfil de decisiones
- ✚ Plantear Objetivos Institucionales
- ✚ Realizar propuestas de acción
- ✚ Definir prioridades de la administración de recursos
- ✚ Establecer metodologías adecuadas para cubrir demandas

Además es importante mencionar algunas funciones del director así como:

- ✚ Planificar
- ✚ Controlar
- ✚ Establecer objetivos y soluciones
- ✚ Transmitir información
- ✚ Capacitar al recurso humano

Entendiendo así que las funciones del director o rector consideran planificaciones formales de eventos establecidos y también el liderazgo propuesto para enfrentarse a las diversidades de actitudes emitidas por los actores educativos. Uno de los grandes problemas que consideran los rectores es que evitan la relación con los docentes ya que podría ocasionar la pérdida de respeto y autoridad, de tal manera que se genera un distanciamiento de la realidad de los docentes y muchas veces las decisiones que toman no son las asertivas ya que no podrían estar acordes a una realidad. De tal manera que el director debe tener un equilibrio emocional, ya que es aquel quien deberá lidiar una serie de comportamientos generados por cambios sociales, esperando que sus roles sean dosificados positivamente.

### **Tipos de Gestión**

- ✚ Gestión Institucional
- ✚ Gestión Escolar
- ✚ Gestión Pedagógica

### **Gestión Institucional**

La gestión Institucional considera básicamente las acciones de carácter administrativo, al control y seguimiento de proyectos, al conjunto de acciones entre los recursos institucionales, adaptando formas de gobierno y dirección con la finalidad de alcanzar objetivos educativos en mira hacia la calidad, permitiendo evaluaciones pertinente al fin de detectar falencias, reestructura planes de mejora que cumplan con su misión institucional.

### **Gestión Escolar**

Considera al grupo de trabajo de las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia, de acuerdo a un contexto de organización en donde cada uno de ellos conoce su estándar de desempeño, basados en los objetivos escolares y logrando adaptación a sus contexto, tomando como eje central los medios necesarios para realizar un proceso de aprendizaje pertinente y así erradicar certidumbres y paradigmas que aquejan a una comunidad educativa. Concluyendo que la gestión escolar contiene todos los recursos, estrategias, conocimientos y habilidades a utilizarse en el proceso aprendizaje, que permitirán el alcance de sus objetivos.

### **Gestión Pedagógica**

La gestión pedagógica se basa en conocer los procesos que el docente debe utilizar en el proceso de enseñanza, el conocimiento de currículo y la manera de interactuar con el resto de la comunidad educativa, entendiendo así que la gestión pedagógica corresponde al conjunto de acciones coordinadas que permitirán un fortalecimiento dentro del procesos pedagógico en donde el docente se direccionan al cumplimiento de objetivos educativos.

### **ORGANIZACIÓN EDUCATIVA**

La organización de recursos humanos induce al personal al contexto organizacional de la institución a través de actividades motivadoras que permitan eliminar sus marcos y paradigmas mentales y así crear adaptación y sociabilización con todos los miembros de una organización, haciéndoles formar parte de su cultura. Dándoles también a conocer las políticas establecidas y sometidas al cumplimiento entendiendo por otra parte que todos los miembros de una organización tratan de

adaptarse el uno al otro, logrando crear un sistema bilateral en donde se espera establecer una adaptación mutua.

Es menester tomar en cuenta que la organización educativa no debe reflejarse como una máquina la cuál considera a los actores como objetos del momento, ya que esto impediría una sana convivencia social, para la educación de la persona considerándole también a los docentes apartados de una realidad fundamental. Es así que el enfoque organicista se centra básicamente en el comportamiento del recurso humano, su intervención dentro de contexto y de la misma organización basándose primordialmente en los logros de productividad, incluyendo la cooperación y participación. Sin embargo con el modelo psico

### **Evaluación de Desempeños**

(Chiavenato, 2011) “La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en su puesto y de su potencial de desarrollo”

(Guanín y López, 2012) De acuerdo a Newstrom John la evaluación de desempeño es “el proceso que mide el desempeño del trabajador, en la mide que éste cumple con los requisitos de su trabajo”

(Bedoya, 2012) La evaluación de desempeños “es un proceso que realiza un superior inmediato o su delegado a un subordinado, de manera habitual que puede ser una vez o dos veces, la misma que está diseñado para ayudar a los empleados a entender las funciones, los objetivos que se tienen de su trabajador y de su cargo.”

Considerando que las evaluaciones son procesos que permiten determinar el rendimiento de los recursos humanos pertenecientes a las diversas entidades, con la finalidad de identificar problemas encontrados dentro de una organización y, conocer sus causas y por ende determinar sus efectos creando alternativas de solución los mismos. Vale importancia mencionar que los procesos de evaluaciones debe formar parte del proceso educativo ya que a través de los mismos se podrá detectar problemas encontrados la institución con todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de establecer correctivos o implantar soluciones que permitan que el desempeño laboral se incremente en la institución.

## **COMPORTAMIENTO HUMANO**

(Mantilla, 2012) “Es la expresión de la naturaleza humana de la personalidad de cada individuo como resultado del contexto socio cultural donde se desenvuelve y coexiste con los miembros de una organización o empresa”

Es importante mencionar que el comportamiento del ser humanos se verá influenciado por la diversidad de factores como la organización, los procesos y los valores que se entablen dentro del lugar del trabajo y se verán reflejados muchas veces con el comportamiento de los trabajadores.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

(Mantilla, 2012) “Se define al desempeño como acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.”

(Reyes, 2013) “Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo”

(Armas, , 2014) El desempeño profesional es “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, de lo que se ha designado como responsabilidad y que será medido de acuerdo a sus ejecución.”

De acuerdo a los autores anteriormente mencionados los dos tienen en común sus definiciones considerando al desempeño como las acciones que realizan y las responsabilidades que demuestran frente a su puesto de trabajo y como este beneficia a la empresa más bien a la misma sociedad. Si tomamos en cuenta el caso de los docentes su desempeño laboral es el resultado de sus acciones o esfuerzos frente a su cargo profesional y a la misma institución, sin embargo el tipo de desempeño que realicen será generado por la diversidad de necesidades que contienen, mismas que deben ser sanadas y mejoradas, si este ocurriera su satisfacción se elevaría demostrando un mejor desempeño laboral y siendo de calidad como imagen institucional.

## **ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA**

Ministerio de Educación (2013) Los estándares de Calidad Educativa son descripciones de los logros esperados por todos los miembros de la comunidad

educativa, señalando los alcances de las metas requeridas para alcanzar una educación de calidad. Los estándares aplicados a los docentes, son descripciones que se debe poseer para que los estudiantes logren alcanzar sus aprendizajes.

### **Propósitos de los Estándares**

El principal objetivo de los estándares se basa en brindar el apoyo necesario para un mejoramiento continuo profesional tomando en cuenta las siguientes características:

- ✚ Ser objetivos
- ✚ Estar direccionados a logros observables
- ✚ Facilitar su comprensión y utilización
- ✚ Direccionarse a los requerimientos educativos
- ✚ Incluir valores
- ✚ Estar acordes a la realidad educativa
- ✚ Lograr convertirse en retos para los actores educativos.

### **Utilidad de los Estándares**

Los Estándares de Calidad Educativa considera la difusión de información a las familias y a la misma sociedad para que se pueda exigir una educación de calidad.

También proveer la información necesaria para que se considere la calidad de autoridades y docentes institucionales que deben existir, los aprendizajes y estrategias a utilizarse en proceso de aprendizaje correctamente y finalmente realizar procesos de evaluación con la finalidad de buscar alternativas de solución de acuerdo a los resultados obtenidos. También los estándares se direccionan en crear sistemas de certificación para los profesionales educativos. En conclusión los estándares de calidad educativa son de gran utilidad ya que se encarga de monitorear y mejorar los procesos institucionales y de proveer todo el apoyo a todos los actores del sistema educativo.

### **Necesidad del Uso de los Estándares**

Es necesario la utilización de estándares en nuestro país Ecuador ya que se requiere de manera urgente alcanzar y lograr una educación de calidad, tomando en cuenta a los estándares como descriptores y guías que permitirán el trabajo integrado con un objetivo en común la educación de calidad.

## **Tipos de Estándares**

El Ministerio de Educación del Ecuador ha implantado los siguientes estándares:

- ✚ De Aprendizaje
- ✚ Desempeño Profesional
- ✚ De Gestión Escolar
- ✚ De Infraestructura

### **Estándares de Aprendizaje**

Considera los descriptores de logros de aprendizajes requeridos por los estudiantes en su etapa académica.

### **Estándares de Desempeño Profesional**

Se basa en los descriptores que los profesionales competentes deben poseer.

### **Estándares de Gestión Educativa**

Se relaciona con el desarrollo profesional de los actores educativos con el fin de alcanzar los requerimientos esperados.

### **Estándares de Infraestructura**

Consideras los espacios y ambientes requeridos para el desempeño docente para así lograr el alcance de los aprendizajes esperados.

Estándares de Desempeño Profesional docente.

Los Estándares de Desempeño Profesional docentes son características que los docentes competentes requieren para alcanzar un buen aprendizaje y por ende contribuir a una educación de calidad. Sin embargo es importante mencionara que además de su manejo de asignatura específica el docente requiere de otras características tales como:

- ✚ El uso de la Pedagogía y la Didáctica
- ✚ Formación continua permanente
- ✚ Buenas relaciones interpersonales con los actores educativos
- ✚ Ética Profesional



A continuación se detallan los estándares establecidos dentro del Desempeño Laboral Docente:

- ✚ Dominio en el área que enseña
- ✚ Dominio en Currículo Nacional
- ✚ Dominio en la lengua con la que enseña
- ✚ Dominio en cuánto a planificación proceso enseñanza-aprendizaje.
- ✚ Dominio en implementación de procesos enseñanza aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- ✚ Dominio en retroalimentar sobre los procesos de aprendizajes a los estudiantes.
- ✚ Dominio en actualización con respecto a los avances investigativos
- ✚ Dominio en la participación de forma colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizajes.

### **Dominio en el área del saber**

El docente debe dominar el área del saber que enseña, comprender su epistemología, las transformaciones a lo largo de la vida, su relación con otras disciplinas y las teorías de investigación que la sustentan.

### **Dominio en el área del saber**

El docente debe dominar el área del saber que enseña, comprender su epistemología, las transformaciones a lo largo de la vida, su relación con otras disciplinas y las teorías de investigación que la sustentan.

### **Dominio en el Currículo Nacional**

El docente debe comprender la estructura curricular, su articulación y aplicación dentro del aula, conocer el currículo anterior y el actual y sus ejes transversales.

### **Dominio en la planificación para el proceso de enseñanza- aprendizaje**

La planificación del docente parte a través de la definición de objetivos propuestos claramente acorde al nivel escolar, el contexto y las necesidades educativas en el currículo tomando en cuenta los estándares de aprendizaje. Además las actividades y recursos didácticos direccionados a los aprendizajes y necesidades educativas.

### **Dominio en retroalimentación en procesos de aprendizajes de sus estudiantes.**

Un punto primordial dentro de este dominio, es la promoción del docente frente a una cultura de evaluación y co-evaluación de los estudiantes, basados en los objetivos del currículo, evaluando progresos individuales de los estudiantes y utilizando una diversidad de metodología estratégica. De tal manera presentar informes periódicos de avances académicos a estudiantes, representantes y autoridades institucionales.

### **Dominio en actualización con respecto a los avances investigativos de enseñanza del área del saber**

Basados en la actualización y capacitación de los docentes constantemente mismos que pueden ser realizadas dentro y fueran de la institución, tomando en cuenta la realidad del entorno y la comunidad educativa, de tal manera lograr que los conocimientos obtenidos sean utilizados dentro de los procesos de formación educativa.

### **Dominio de forma colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje**

El docente es el sujeto, quién debe generar espacios participativos, compartiendo experiencias con todos los miembros de la comunidad educativa, con el fin de brindar apoyo a los estudiantes.

## **2.8 HIPÓTESIS**

La aplicación de un plan de formación continua permitirá mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

## **2.9 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS**

### **Variable Independiente**

Plan de Formación Continua

### **Variable Dependiente**

El Desempeño Laboral

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **Cuantitativo**

El presente trabajo pretende investigar la satisfacción del personal docente y el desempeño laboral, ya que es un problema social, en donde miles de docentes Ecuatorianos y también Tungurahueses atraviesan, en este caso se ha considerado el estudio en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” en donde se pretende recolectar información mediante la utilización de encuestas, mismas que sean verificables a medida que se produzca la investigación.

##### **Cualitativo**

A través de la investigación realizada en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” se podrá investigar varios factores como jornada laboral, remuneración salarial, capacitaciones, reconocimiento profesional, relaciones interpersonales, entre otras; las mismas que podrían intervenir en la Satisfacción del personal docente. De acuerdo a los procesos de investigación, se obtendrán resultados valederos.

#### **3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.2.1 Investigación de Campo**

La presente investigación se realizará en contacto directo ya que se trabajará en el contexto mismo, tomando en cuenta la totalidad de la población de docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín” con un total de 321 personas.

### **3.2.2 Investigación Bibliográfica**

El trabajo de investigación, tomará en cuenta bibliografía documentada, ya que se utilizará tesis, proyectos, El Reglamento Oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Libros de Recursos Humanos, Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” libros de Psicología, entre otros.

### **3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **Investigación descriptiva**

A través de la presente investigación, se pretenderá dar a conocer los indicadores de satisfacción del personal docente y como inciden en el desempeño laboral. La investigación será de carácter científico, ya tomará en cuenta los puntos de vista de ciertos autores, quiénes contienen información valedera y la misma será utilizada en el presente trabajo.

#### **Asociación de Variables**

Las dos variables utilizadas en la investigación, tanto independiente como dependiente tienen estrecha relación, mediante la identificación y el análisis de los indicadores de satisfacción del personal docente, se podrá definir como cada uno de ellos podría intervenir en el desempeño laboral. Tomando en cuenta que cada uno de ellos posee características propias inmiscuyéndose en la satisfacción docente y probablemente en su desempeño laboral.

#### **Investigación Explicativa**

El tema a investigarse requiere explicar el fenómeno o problemática, mediante el análisis, deducción y representación. Los mismos serán utilizados durante el proceso de investigación, con el fin de obtener resultados valederos y verificables que podrían servir para la elaboración de proyectos de mejora, si fuera el caso.

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

**Población:** Se considera al conjunto de elementos con una característica en común.

**Población Finita:** Es aquella que se encuentra delimitada y se basa esencialmente en conocer el número o la cantidad que los integran.

**Población Infinita:** Es aquella que a pesar de encontrarse delimitada no se conoce el número de elementos que lo integran.

La presente investigación estará dirigida a 32 docentes y a 5 autoridades ya que por la cantidad mínima existente se considera una población finita y no se aplicará ninguna fórmula para elegir la muestra, por lo tanto se trabajará con todo el universo. A continuación se detalla.

**Población:** 37

**Institución:** Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

**Tabla N° 17**

Población

N°	Frecuencia	Porcentaje
<b>Docentes</b>	32	86,48%
<b>Autoridades</b>	5	13,52%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

#### **Muestra**

Corresponde a un subconjunto de la población. Como se mencionó anteriormente la población a investigarse considera 37 elementos por tal motivo no es necesario elaborar cálculos para obtener la muestra.

### 3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Variable Independiente:** Plan de Formación Continua

**Tabla N° 18**

Variable Independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Es la manera de que se genera cambios en cada individuo en su campo laboral tomando en cuenta la realidad de su entorno y las experiencias recibidas, donde intervienen Factores Motivacionales e Higiénicos, tales como: el fortalecimiento, la realización profesional, responsabilidad, organización, relaciones interpersonales, los mismos que contribuyen al desarrollo de competencias y tareas laborales.	<b>Factores Motivacionales</b>	<b>Nivel de fortalecimiento</b>	¿El nivel de fortalecimiento actitudinal que Ud. ha recibido a través de planes de capacitación por parte de las autoridades institucionales es?	Encuesta (Cuestionario estructurado a docentes) Entrevista Cuestionario estructurado a autoridades)
		<b>Nivel de capacitación profesional</b>	¿Cuál es el nivel de apoyo en cuánto a capacitación profesional que Ud. recibe por parte de las autoridades de la institución en que labora?	
		<b>Nivel de responsabilidad</b>	De acuerdo a los planes de capacitación recibidos ¿cuál es el nivel de responsabilidad frente al desempeño laboral que Ud. realiza en su institución?	
		<b>Nivel de adaptación laboral</b>	¿Cuál es el nivel de adaptación laboral en la que Ud. se encuentra en la institución?	
		<b>Nivel de organización Trabajo cooperativo</b>	¿Qué nivel de organización o trabajo cooperativo mantiene Ud. en la institución en que labora?	
	<b>Factores Higiénicos</b>	<b>Nivel de relaciones Interpersonales</b>	¿Qué nivel de relaciones interpersonales Mantiene Ud. con sus compañeros docentes y autoridades de la institución en que labora?	

			<p>Ustedes como autoridades ¿han otorgado reconocimientos a los docentes por logros obtenidos? ¿De qué tipo?</p> <p>¿Se ha realizado capacitaciones profesionales a los docentes?</p> <p>¿Cuántas capacitaciones se han realizado por año lectivo y cuánto dura las mismas?</p> <p>En caso que el docente quiera acceder a algún curso de formación profesional ¿quién solventa dicho pago?</p> <p>¿Cuáles son los valores que se fomenta en la institución?</p> <p>¿Cuál es el rango de salario mensual que se otorga a los docentes?</p> <p>¿Cómo considera Ud. que son las relaciones entre autoridades y docentes?</p>	
--	--	--	--	--

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Variable Dependiente:** El Desempeño Laboral

**Tabla N° 19**  
Variable Dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Es un conjunto de acciones que ejecutan todos los miembros que conforman una institución educativa con el fin de aportar competentemente y generar una sana convivencia institucional, incluyendo un dominio en áreas del saber, currículo nacional, planificación, lengua con la que enseña, planificación, actualización en avances investigativos, conocimiento en los derechos humanos y desarrollo de la comunidad.	<p><b>Áreas del saber</b></p> <p><b>Currículo Nacional</b></p> <p><b>Planificación</b></p> <p><b>Avances Investigativos</b></p> <p><b>Comunidad de Aprendizajes</b></p> <p><b>Retroalimentación</b></p> <p><b>Desarrollo de la Comunidad</b></p>	<p><b>Nivel de conocimientos</b></p> <p><b>Nivel de dominio en currículo nacional</b></p> <p><b>Nivel de dominio en planificación</b></p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p><b>Dominio en promoción de ambientes positivos</b></p> <p><b>Nivel de retroalimentación</b></p> <p><b>Nivel de Inclusión Social Proyectos Sociales</b></p>	<p>¿Cuál es el nivel de conocimientos que Ud. posee en el área del saber que enseña?</p> <p>De acuerdo a los estándares de desempeño docente ¿cuál es el nivel de dominio que Ud. posee sobre el manejo currículo nacional?</p> <p>¿Cuál es su nivel de dominio en cuanto al manejo de planificación?</p> <p>¿En qué Nivel de investigación considera Ud. que los docentes y autoridades de la institución se encuentran?</p> <p>¿Cuál es su dominio en cuanto a promover ambientes positivos de trabajo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de retroalimentación en cuanto a aprendizajes que Ud. realiza en su institución?</p> <p>¿Cómo califica el nivel de inclusión social por parte de los docentes y autoridades de la institución en que labora?</p> <p>De acuerdo a su criterio ¿Cuál es el nivel de conocimiento relacionados a planificación y currículo nacional que poseen los docentes de su institución?</p>	<p>Encuesta (Cuestionario estructurado a docentes)</p> <p>Entrevista</p> <p>Cuestionario estructurado a autoridades)</p>



			<p>¿Existe dentro del horario de trabajo de los docentes espacios destinados para la investigación?</p> <p>¿Considera Ud. que dentro de la institución educativa se promueve ambientes positivos de trabajo?</p> <p>¿El personal docente realiza retroalimentaciones continuas en cuánto a aprendizajes?</p> <p>¿Cuántos docentes ya no trabajan en la institución en los últimos tres años lectivos 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014?</p> <p>¿Cómo evalúan el nivel de desempeño laboral docente?</p> <p>¿Considera Ud. que la aplicación de un plan de formación ayudaría a mejorar el desempeño laboral de los docentes?</p>	
--	--	--	--	--

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

### 3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

**Tabla N° 20**  
Recolección de Información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
¿Para qué?	Diagnosticar y conocer la realidad de los docentes.
¿De qué persona u objeto?	Docentes y autoridades
¿Sobre qué aspectos?	Satisfacción del Personal Docente y el Desempeño Laboral
¿Quién? ¿Quiénes?	Lic. Tatiana Barreno
¿Cuándo?	Septiembre 2015-Junio 2016
¿Dónde?	Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”
¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas Entrevista
¿Con qué?	Cuestionario Estructurado
¿En qué situación?	Horas laborables

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

### 3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

- ✚ Se depura la información, se recolecta, posteriormente se tabula, se gráfica, se analiza y finalmente se procede a interpretar los resultados.
- ✚ Se procede a verificar y comprobar la hipótesis anteriormente planteada.

Sin embargo es menester aclarar que todos los procesos estarán sujetos a cambios solicitados de acuerdo a la investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### **4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Una vez realizadas las encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” se procedió a realizar un análisis de manera ordenada a través de la tabulación de un cuestionario, el mismo que permitirá obtener porcentajes estadísticos y obtener resultados con más precisión.

#### **4.2 INTERPRETACIÓN DE DATOS**

Luego de haber realizado el análisis correspondiente al cuestionario de la encuesta, se procedió a interpretar todos los resultados obtenidos por cada pregunta, de tal manera que se aplicó el chi cuadrado con el fin de comprobar la hipótesis planteada.

## ¿Determine su género?

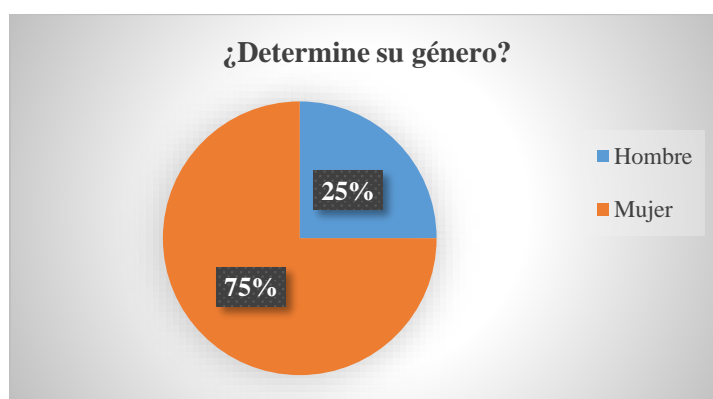
Tabla N° 21

Género		
Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Hombre	8	25%
Mujer	24	75%
Total	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Gráfico 5

Género



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 75% de encuestados pertenecen al género femenino a diferencia de un 25% que corresponde al género masculino.

### Interpretación

Según los resultados obtenidos se ha podido determinar que en la institución investigada existen más docentes hombres que docentes mujeres.

## ¿Determine su edad?

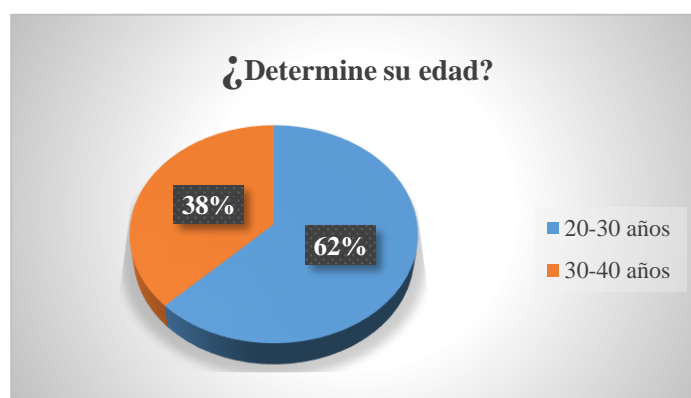
Tabla N° 22  
Edad

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
20-30 años	20	62%
30-40 años	12	38%
Total	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Gráfico 6

Edad



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 62% de encuestados indican que su edad corresponde entre los 20 y 30 años y un 38% tienen edades entre 30 y 40 años.

### Interpretación

Según los resultados obtenidos se deduce que la mayoría de docentes quienes laboran en la institución investigada poseen edades correspondiente desde 20 a 30 años.

## ¿En qué cantón reside usted?

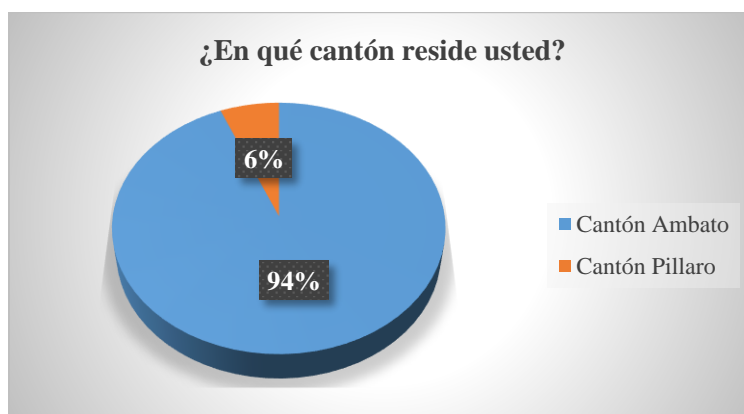
**Tabla N° 23**  
Residencia

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje
Cantón Ambato	30	94%
Cantón Píllaro	2	6%
Total	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Gráfico 7**

Residencia



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 94% de encuestados manifiestan que viven en el cantón Ambato, a diferencia de un 6% quienes viven en el cantón Píllaro

### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos la gran mayoría de docentes residen en el cantón Ambato y tan solo un pequeño porcentaje reside en el cantón Píllaro.

## ¿Qué área (s) usted imparte?

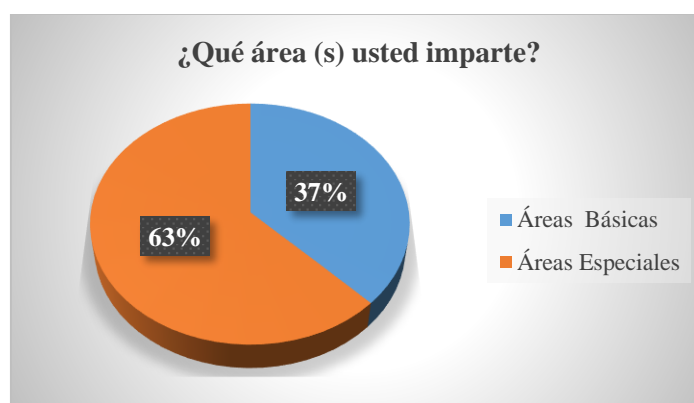
Tabla N° 24  
Áreas

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Áreas Básicas	12	37%
Áreas Especiales	20	63%
Total	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Gráfico 8

Áreas



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 63% de los docentes encuestados manifiestan que imparten áreas especiales a diferencia de un 37% quiénes imparten las áreas básicas.

### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos la mayor parte de los docentes imparten áreas especiales en la institución educativa investigada.

## PREGUNTA N° 1: Fortalecimiento actitudinal

1.- ¿El nivel de fortalecimiento actitudinal que Ud. ha recibido a través de planes de capacitación por parte de las autoridades institucionales es?

Tabla N° 25  
Fortalecimiento

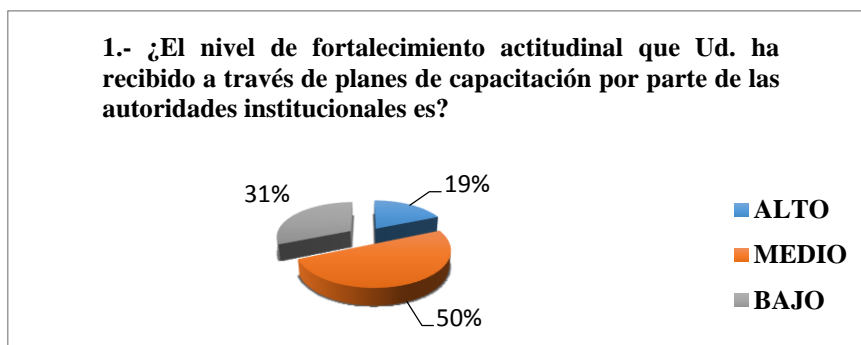
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	6	19%
MEDIO	16	50%
BAJO	10	31%
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico 9

Fortalecimiento



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

De las encuestas realizadas se puede notar claramente que el fortalecimiento actitudinal recibido a través de planes de capacitación por parte de las autoridades, corresponde a un 19% de encuestados, seguido del 31% que corresponde a un nivel bajo y finalmente el 50% considera en un nivel medio.

### Interpretación

Es importante recalcar que la mayoría de docentes encuestados requieren como una necesidad el fortalecimiento actitudinal por parte de autoridades institucionales.



## PREGUNTA N° 2: Capacitación Profesional

2.- ¿Cuál es el nivel de apoyo en cuanto a capacitación profesional que Ud. recibe por parte de las autoridades de la institución en que labora?

Tabla N° 26

Capacitación profesional

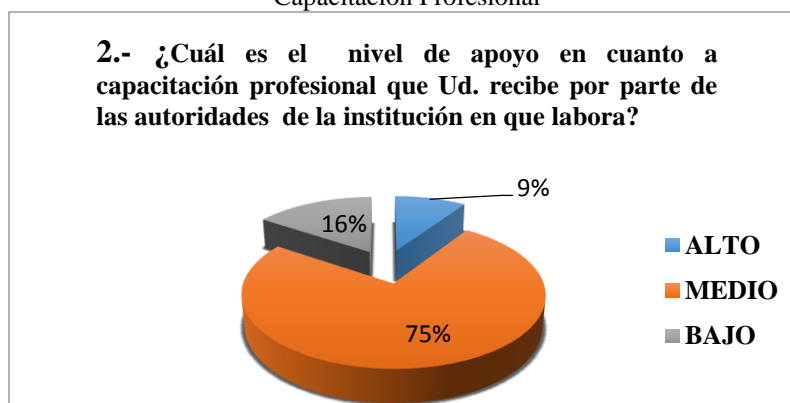
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	3	9%
MEDIO	24	75%
BAJO	5	16%
<b>TOTAL</b>	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 10

Capacitación Profesional



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 9% de encuestados indica que reciben apoyo por parte de las autoridades en cuanto se refiere a capacitación profesional, seguidamente un 16% que corresponde a un nivel bajo sumándole a esto un 75% equivalente al nivel medio.

### Interpretación

Se considera que casi el total de docentes encuestados manifiestan la necesidad de obtener el apoyo necesario por parte de las autoridades institucionales en cuánto a capacitaciones profesionales.

### PREGUNTA N° 3: Responsabilidad

3.- De acuerdo a los planes de capacitación ¿cuál es el nivel de responsabilidad frente al desempeño laboral que Ud. realiza en su institución?

Tabla N° 27

Responsabilidad

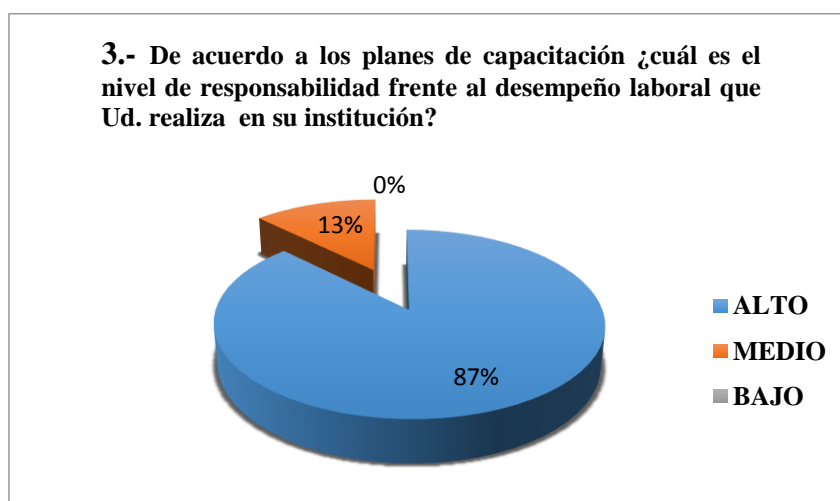
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	28	88%
MEDIO	4	13%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 11

Responsabilidad



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

#### Análisis

El 13% de encuestados consideran que en un nivel medio se ve reflejado su responsabilidad frente a su desempeño laboral mientras que un 87% indican que se encuentra en un nivel alto.

#### Interpretación

En un nivel alto, los docentes muestran una debida responsabilidad frente a sus labores educacionales, mediante su desempeño laboral.

#### PREGUNTA N° 4: Adaptación Laboral

4.- ¿Cuál es el nivel de adaptación laboral en la que Ud. se encuentra en la institución?

Tabla N° 28

Adaptación Laboral

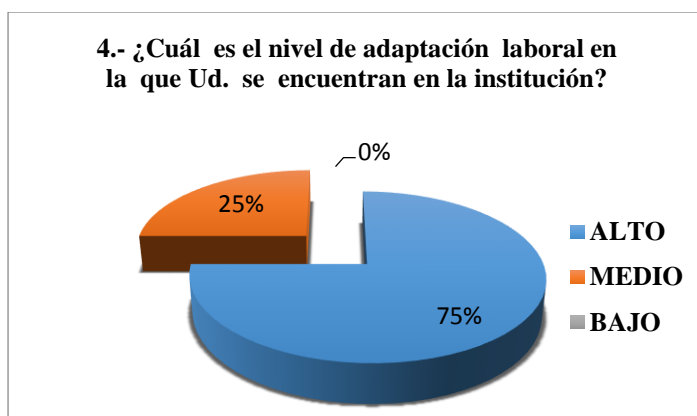
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	24	75%
MEDIO	8	25%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 12

Adaptación Laboral



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

#### Análisis

El 25% de encuestados manifiestan que la adaptación en la institución en donde laboran corresponden a un nivel medio a diferencia de que en un 75% se encuentran en un nivel alto de adaptación laboral.

#### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, se puede deducir que la gran mayoría de docentes se encuentran adaptados en la institución que laboran.

## PREGUNTA N° 5: Trabajo Cooperativo

5.- ¿Qué nivel de organización o trabajo cooperativo mantiene Ud. en la institución que labora?

Tabla N° 29

Trabajo cooperativo

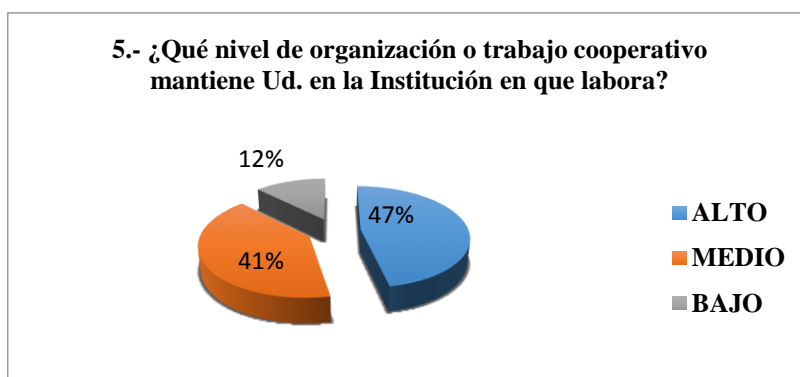
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	15	46,88
MEDIO	13	40,63
BAJO	4	12,50
TOTAL	32	100,00

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 13

Trabajo Cooperativo



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 12% de docentes encuestados manifiestan que en un nivel bajo, existe trabajo cooperativo en la institución, seguidamente un 41% quienes consideran que el nivel de trabajo cooperativo en la institución corresponde a un nivel medio y finalmente el 47% en un nivel alto.

### Interpretación

La organización o trabajo cooperativo que mantienen los docentes en la institución necesitan ser reforzados con el fin de obtener mejores resultados.

## PREGUNTA N° 6: Relaciones Interpersonales

6.- ¿Qué nivel de relaciones interpersonales mantiene Ud. con sus compañeros docentes y autoridades de la institución?

Tabla N° 30

Relaciones Interpersonales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	18	56%
MEDIO	14	44%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 14

Relaciones Interpersonales



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 44% de encuestados indican que las relaciones interpersonales que existe entre autoridades y docentes en la institución en que laboran corresponden a un nivel medio, mientras que un 56% considera un nivel alto.

### Interpretación

Tanto autoridades como docentes de la Institución investigada mantienen buenas relaciones interpersonales.

## PREGUNTA N° 7: Conocimientos en el área del saber

7.- ¿Cuál es el nivel de conocimiento que Ud. posee en el área del saber que enseña?

Tabla N° 31

Conocimientos en el área del saber

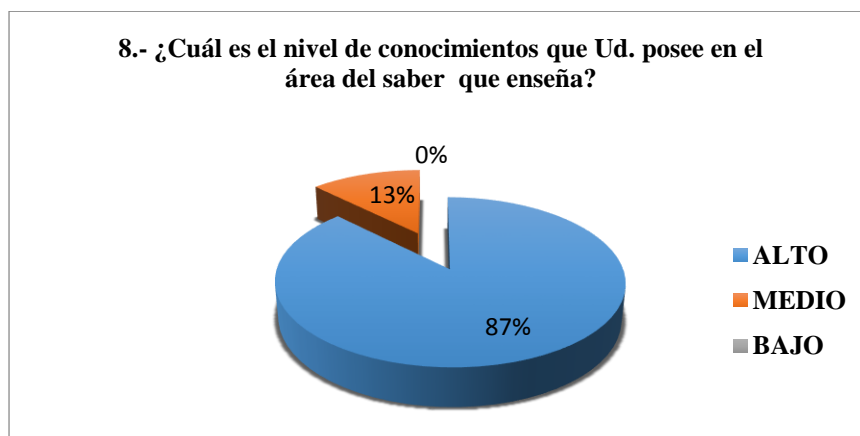
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	28	88%
MEDIO	4	13%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 15

Conocimientos en el área del saber



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 13% de encuestados manifiestan que el nivel de conocimientos que poseen en el área del saber es medio, mientras que el 87% indican que se encuentran en un nivel alto.

### Interpretación

Se puede deducir que la gran mayoría de docentes encuestados poseen dominios referentes al área que enseñan, considerándose en un nivel alto.

## PREGUNTA N° 8: Currículo Nacional

8.- De acuerdo a los estándares de desempeño docente ¿cuál es el nivel de dominio que Ud. posee sobre currículo nacional?

Tabla N° 32

Currículo Nacional

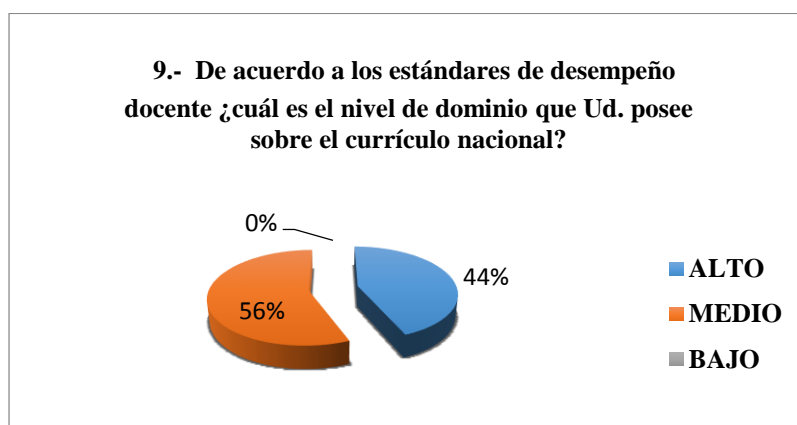
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	14	44%
MEDIO	18	56%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 16

Currículo Nacional



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 44% de encuestados indican que el dominio que poseen los docentes en cuanto a currículo nacional, es alto mientras que en un 56% se encuentran en un nivel medio.

### Interpretación

Según los resultados obtenidos el nivel de conocimientos de docentes en cuánto a currículo nacional necesita ser reforzados, con el fin de alcanzar un nivel alto.

## PREGUNTA N° 9: Planificación

### 9.- ¿Cuál es su nivel de dominio en cuanto al manejo de planificación?

Tabla N° 33

Planificación

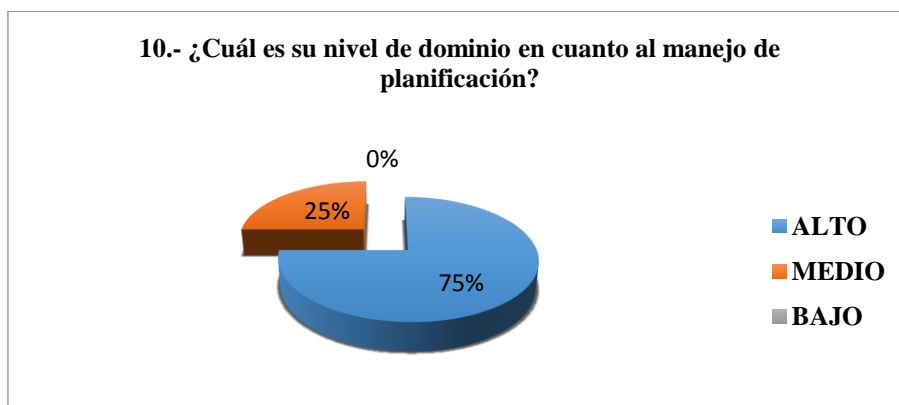
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	24	75%
MEDIO	8	25%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 17

Planificación



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

### Análisis

El 25% de encuestados manifiestan que el nivel de dominio que poseen en cuanto a planificación es medio, mientras que el 75% corresponde a un nivel alto.

### Interpretación

De acuerdo a los resultados de las encuestas, los docentes de la institución investigada, dominan el manejo de planificaciones didácticas.



## PREGUNTA N° 10: Investigación

**11.- ¿En qué Nivel de investigación considera Ud. que los docentes y autoridades de la institución se encuentran?**

**Tabla N° 34**

Investigación

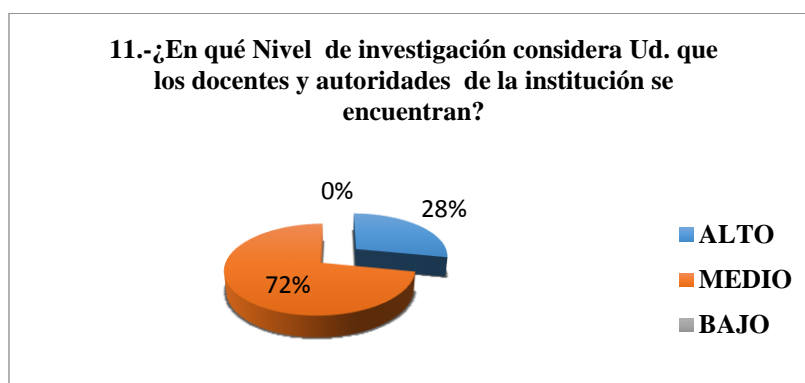
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	9	28%
MEDIO	23	72%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Fuente:** Encuesta dirigida a docentes

**Gráfico N° 18**

Investigación



**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Fuente:** Encuesta dirigida a docentes

### **Análisis**

El 28% de encuestados indican que el nivel de investigación que poseen autoridades y docentes es alto, a diferencia de un 72% quiénes consideran que se encuentran en un nivel medio.

### **Interpretación**

Según los resultados obtenidos tanto autoridades como docentes necesitan crear espacios que promuevan la investigación, aportando a un mejor desempeño laboral.

## PREGUNTA N° 11: Ambientes Positivos

### 12.- ¿Cuál es su dominio en cuanto a promover ambientes positivos de aprendizajes?

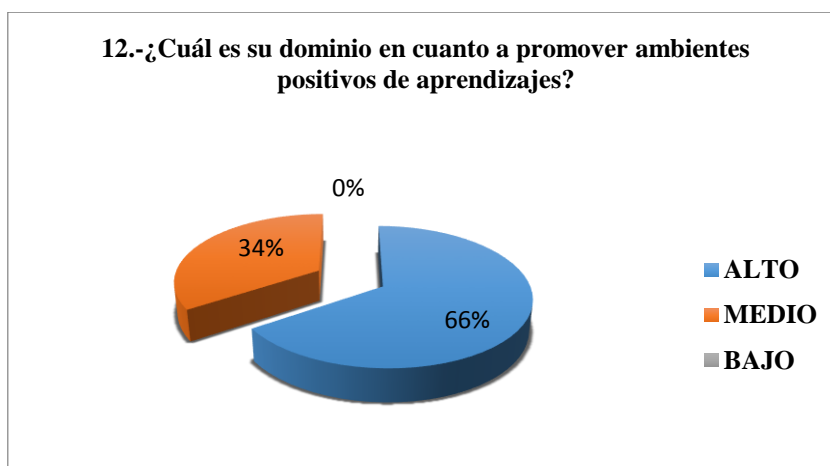
Tabla N° 35  
Ambientes positivos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	21	66%
MEDIO	11	34%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 19  
Ambientes Positivos



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

#### Análisis

El 34% de docentes encuestados considera que el nivel de dominio en cuanto a promover ambientes positivos de aprendizajes es medio, mientras que el 66% manifiestan que se encuentran en un nivel alto.

#### Interpretación

Se considera que la mayoría de docentes quienes laboran en la institución investigada, poseen dominio en promover ambientes positivos de aprendizajes.

## PREGUNTA N° 12: Retroalimentación

**13.- ¿Cuál es el nivel de retroalimentación en cuanto a aprendizajes que Ud. realiza en su institución?**

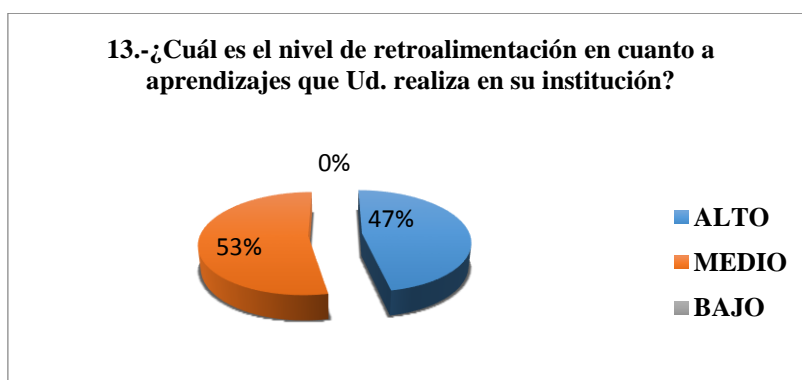
**Tabla N° 36**  
Retroalimentación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	15	47%
MEDIO	17	53%
BAJO	0	0%
TOTAL	32	100%

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Fuente:** Encuesta dirigida a docentes

**Gráfico N° 20**  
Retroalimentación



**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Fuente:** Encuesta dirigida a docentes

### **Análisis**

El 47% de encuestados manifiestan que el nivel de retroalimentación en cuanto a aprendizajes es alto, mientras que el 53% indican que se encuentran en un nivel medio.

### **Interpretación**

Acorde a los resultados vertidos, se puede deducir que los docentes si realizan retroalimentaciones en los aprendizajes, sin embargo se requieren la participación de la todos los docentes para alcanzar el nivel alto requerido.

### PREGUNTA N° 13: Inclusión Social

13.- ¿Cómo califica el nivel de inclusión social por parte de los docentes y autoridades de la institución que labora?

Tabla N° 37

Inclusión Social

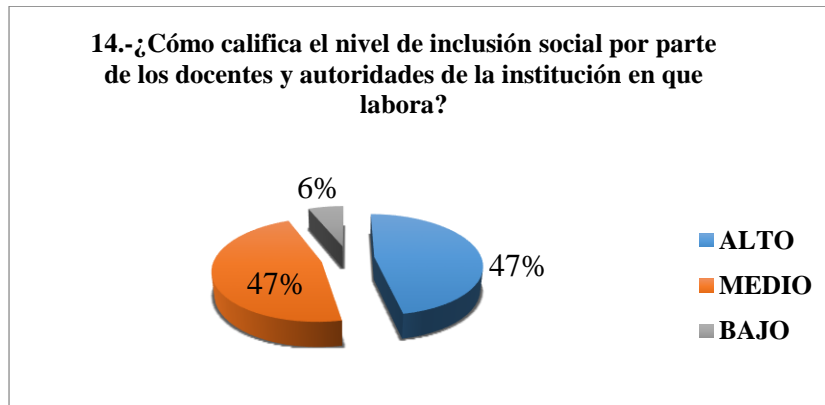
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	15	47%
MEDIO	15	47%
BAJO	2	6%
TOTAL	32	100%

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

Gráfico N° 21

Inclusión Social



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Fuente: Encuesta dirigida a docentes

#### Análisis

El 6% de encuestados consideran que el nivel de inclusión social por parte de las autoridades y docentes en la institución investigada es bajo, mientras que un 47% corresponden a los niveles alto y medio.

#### Interpretación

Se puede evidenciar que tanto autoridades como docentes realizan actividades de inclusión social.

Contribuyendo a la investigación es de gran importancia acotar información que se ha obtenido a través de una entrevista realizada a autoridades del plantel, como al señor rector y a la coordinadora académica de la institución investigada, determinando lo siguiente:

En la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” laboran 32 docentes, 12 de ellos trabajan en el nivel Inicial, Preparatoria, Básica elemental y Básica Media y los 20 restantes cumplen sus labores en Básica Superior y Bachillerato.

Lo que más las autoridades valoran de los docentes es el respeto y dedicación a su trabajo, considerando que se han podido otorgar reconocimientos económicos considerados **Bonos** a los docentes quiénes hayan sido merecedores de obtener el primer y segundo lugar en la participación de algún evento de carácter deportivo social o cultural.

Dichos bonos se han establecido entre \$100 y \$75, tomando en cuenta que en un promedio de 4 reconocimientos por año lectivo se han otorgado a los docentes institucionales.

Las autoridades Institucionales manifiestan que si se ha realizado capacitaciones a los docentes y los temas que han sido abordados corresponde a planificación, recursos didácticos, liderazgo, entre otros más. Las capacitaciones mencionadas se las realiza dos veces por año lectivo una en el mes de Agosto y la otra en el mes de febrero con una duración de una semana cada una, tomando en cuenta que quiénes dictan estos cursos son las autoridades como también las coordinadoras académicas. Mencionando que si los docentes desean ser partícipes de algún curso de formación profesional fuera del horario de trabajo, los costos lo deben realizar cada uno de los docentes interesados. Indicando que la aplicación de un plan de capacitación profesional si permitiría, mejorar las condiciones de desempeño laboral de los docentes institucionales.

Dos valores muy importantes que se refleja en la institución son: la responsabilidad y el respeto a todos los actores educativos y a la Institución. El salario que perciben los docentes educativos varía entre los \$450 y \$500, tomando en cuenta que los \$450 reciben los docentes quiénes trabajan en Inicial, Preparatoria, Básica Elemental y Básica Media y los \$500 reciben los docentes quiénes laboran en Básica Superior y Bachillerato. La diferencia de los salarios radica en el número de horas académicas prestadas. Además se menciona que durante los últimos tres años lectivos no ha existido ninguna alza salarial. Las relaciones entre autoridades y docentes se manejan en términos positivos, y se considera también que los docentes poseen niveles moderados, con respecto a

conocimientos académicos, planificaciones y currículo nacional. Sin embargo los docentes no poseen horas que les permita realizar trabajos de investigación.

Además que se ha podido determinar que si ha existido una rotación de personal en los últimos tres años lectivos considerando que el año 2011-2012 cuatro docentes, 2012-2013 tres docentes, 2013-2014 tres docentes, tomando en cuenta dos aspectos como es la pertenencia al Magisterio Fiscal y la otra corresponde a jubilación. Considerando este uno de los aspectos relevantes, ya que el Magisterio Fiscal provee salarios un poco más elevados que en la Institución investigada, lo cuál podría ser un factor determinante en la Satisfacción del Personal Docente.

Concluyendo que la Institución investigada, no posee estadísticas que permitan conocer el desempeño docente.

### **4.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS**

Después de haber obtenido los resultados de las encuestas realizadas y a través de su respectiva tabulación e interpretación, se procederá a la verificación de la hipótesis, mediante en Chi cuadrado ( $X^2$ ).

#### **4.3.1 Formulación de la Hipótesis**

##### **Simbología**

**H<sub>0</sub>**= Hipótesis Nula

**H<sub>1</sub>**= Hipótesis Alternativa

**H<sub>0</sub>**= La aplicación de un plan de formación continua **NO** permitirá mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

**H<sub>1</sub>**= La aplicación de un plan de formación continua **SI** permitirá mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

#### **4.3.2 Nivel de significancia**

El nivel de significancia escogido para la presente investigación es del 5%.

### 4.3.3 Elección de la prueba estadística

Para la presente investigación y verificación de la hipótesis planteada se escogió la prueba estadística del Chi cuadrado. Se detalla a continuación.

$$X^2 = \frac{(O-E)^2}{E}$$

E

$X^2$  = Chi cuadrado

$\Sigma$  = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia esperada

#### Grados de libertad

El grado de libertad para la investigación presente es de 2.

$$GL = (C-1) (F-1)$$

$$GL = (3-1) (2-1)$$

$$GL = (2) (1)$$

$$GL = 2$$

### 4.3.4 Combinación de Frecuencias

Se tomará en cuenta dos preguntas para la matriz de tabulación cruzada.

#### Pregunta N° 2

¿Cuál es el nivel de apoyo en cuanto a capacitación profesional que Ud. recibe por parte de las autoridades de la institución en que labora?

#### Pregunta N° 8

¿De acuerdo a los estándares de desempeño docente ¿cuál es el nivel de dominio que Ud. posee sobre el currículo nacional?

**Tabla N° 38**

Frecuencias Observadas

	ALTERNATIVAS			TOTAL
	ALTO	MEDIO	BAJO	
<b>PREGUNTA 2</b>	3	24	5	32
<b>PREGUNTA 8</b>	14	18	0	32
<b>TOTAL</b>	17	42	5	64

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**4.3.5 Cálculo del Chi Cuadrado****Cálculo Matemático****Tabla N° 39**

Cálculo Matemático

	O	E	O-E	(O-E) <sup>2</sup>	$\frac{(O-E)^2}{E}$
<b>PREGUNTA 2/ALTO</b>	3	8,5	-5,5	30,25	3,55
<b>PREGUNTA 2/MEDIO</b>	24	21	3	9	0,43
<b>PREGUNTA 2/BAJO</b>	5	2,5	2,5	6,25	2,5
<b>PREGUNTA 8/ALTO</b>	14	8,5	5,5	30,25	3,56
<b>PREGUNTA 8/ MEDIO</b>	18	21	-3	9	0,43
<b>PREGUNTA 8/ BAJO</b>	0	2,5	-2,5	6,25	2,5
			0	X <sup>2</sup> c	12,97

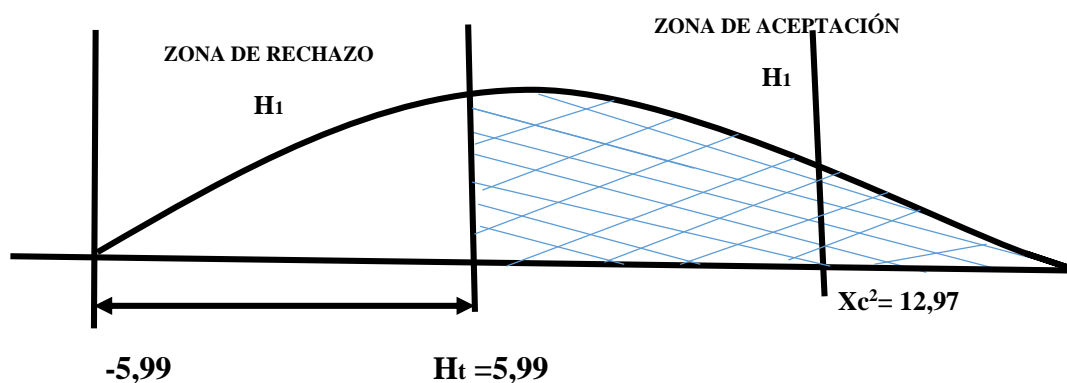
Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**X<sub>t</sub> = 5,99**



## Gráfico del Chi Cuadrado

Gráfico N° 21 Chi Cuadrado



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

$$X^2 c = 12,97 \quad H_t = 5,99$$

### Decisión:

Se señala que el  $X^2 = 12,97$  es  $> H_t = 5,99$ , por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) que dice: "La aplicación de un plan de formación continua **SI** permitirá mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Mayor Galo Miño Jarrín"

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez verificado los resultados obtenidos en las encuestas realizadas y en los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación se ve necesario la formulación de conclusiones y recomendaciones, las mismas que servirán como base para la elaboración de la propuesta, que permita dar solución al problema planteado y por ende contribuir positivamente el mejoramiento institucional.

#### 5.1 CONCLUSIONES

- ✚ Se deduce que los docentes no cuentan con el suficiente apoyo por parte de la autoridades con respecto al fortalecimiento actitudinal.
- ✚ Al poder evidenciar los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas se puede deducir que la mayoría de docentes manifiestan que no poseen el suficiente apoyo por parte de las autoridades institucionales referente a capacitación profesional.
- ✚ Se determinó que la responsabilidad requerida por parte de los docentes con respecto a su desempeño laboral se encuentra establecido adecuadamente.
- ✚ La gran mayoría de docentes han aceptado formar parte de la institución considerándose miembros de la misma y logrando así una adaptación laboral.
- ✚ Se demuestra que la organización o el trabajo cooperativo institucional por parte de los docentes se encuentra en aspectos limitados.
- ✚ Las relaciones interpersonales establecidas entre autoridades y docentes se desarrollan en ambientes positivos, la misma que se manifiesta de manera continua, basados en la colaboración de todos los actores educativos.
- ✚ Se puede concluir que los docentes poseen conocimientos académicos referentes a su área del saber, lo que les permite desarrollarse de mejor manera en cuánto al proceso aprendizaje.
- ✚ Se concluye que los docentes poseen escasos dominios sobre currículo nacional reflejándose a través de los resultados de desempeño laboral vertidos en las investigaciones realizadas.
- ✚ El manejo de planificaciones por parte del personal docente y la ayuda de capacitaciones acerca del tema, han permitido que los docentes posean los conocimientos en cuánto al diseño y elaboración de planificaciones.

- ✚ Se ha podido determinar que la institución no ha considerado espacios destinados para la investigación por parte de los docentes, impidiendo un mejor desempeño laboral.
- ✚ La institución educativa ha realizado considerables actividades que fomenten ambientes positivos de aprendizajes, en donde todos los actores educativos intervengan y sean partícipes de las mismas.
- ✚ Se determina que no todos los docentes realizan retroalimentaciones en proceso de aprendizajes, lo que repercute en el desempeño laboral.
- ✚ Las actividades promovidas en la institución pretende la inclusión de todo un proceso educativo.
- ✚ Se concluye que los docentes poseen escasos dominios en cuánto a los indicadores establecidos para el desempeño docente.

## RECOMENDACIONES

- ✚ Las autoridades deben considerar la posibilidad de establecer políticas institucionales que contengan más estrategias que permitan incrementar el fortalecimiento actitudinal por parte de los docentes.
- ✚ Organizar actividades de capacitación a las autoridades y docentes con el fin de buscar alternativas que permitan elevar la satisfacción docente y por ende su desempeño laboral.
- ✚ Fortalecer la responsabilidad de los docentes frente a su desempeño laboral con la práctica de valores permanentes y el liderazgo por parte de las autoridades.
- ✚ Fortalecer la adaptación de los docentes a través de la provisión de materiales y recursos pedagógicos que lo requieran y llegando a convenios que contribuyan a una mejor adaptación institucional.
- ✚ Realizar proyectos institucionales basados en la organización y el trabajo en equipo, que permitan obtener una mejor integración y participación por todos los actores educativos.
- ✚ Fortalecer el compañerismo institucional a través de la organización de eventos culturales, deportivos y sociales que permitan mejorar su satisfacción y lograr beneficios individuales e Institucionales.
- ✚ Adquirir libros actualizados de las áreas académicas que puedan fortalecer los conocimientos de los docentes.
- ✚ Organizar planes de capacitación, que contengan temas de interés de acuerdo a los dominios requeridos por los estándares de calidad de desempeño docente.
- ✚ Empezar la organización de talleres que permitan el desarrollo de las planificaciones acordes a las políticas educativas requeridas.
- ✚ Las autoridades deben considerar la reorganización del distributivo de trabajo pedagógico o complementario para colocar espacios de investigación para los docentes.
- ✚ Fortalecer los ambientes positivos de aprendizaje mediante actividades de motivación que intervengan en la satisfacción del docente y se refleje en su desempeño laboral.

- ✚ Diseñar instrumentos de evaluación de desempeño docente, donde se incluya criterios como retroalimentaciones realizadas por los docentes en el proceso de aprendizaje.
- ✚ Incrementar proyectos educativos que permitan la inclusión de toda una comunidad, fomentando lazos de compañerismo, cubriendo las necesidades de satisfacción y logrando una mejor productividad institucional.
- ✚ Elaborar un plan de formación continua, con la finalidad de ayudar a mejorar la satisfacción de los docentes y por ende reflejar un mejor desempeño laboral.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1 DATOS INFORMATIVOS**

##### **6.1.1 Título de la Propuesta**

“Plan de Formación Continua para docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Mayor Galo Miño Jarrín, de la parroquia de Izamba, cantón Ambato”

##### **6.1.2 Institución Ejecutora**

Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

##### **6.1.3 Beneficiarios**

Autoridades y docentes

##### **6.1.4 Ubicación**

Cantón Ambato, parroquia Izamba, Caserío Yacupamba

Av. Pedro Vásconez Sevilla y Eneldos

##### **6.1.5 Tiempo Estimado para la ejecución**

Septiembre 2015- Junio 2016

##### **6.1.6 Equipo Técnico Responsable**

Lic. Tatiana Barreno

##### **6.1.7 Costo**

\$ 4,000.00

#### **6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

La sociedad hoy en día requiere de gran competencia profesional, es decir la formación profesional constante y actualizada, direccionándose en poder enfrentar y solucionar problemas que se presenta en un mundo cambiante y complejo con exigencias que conllevan a obtener una educación de calidad. Una educación que se vea involucrada con la actualización de conocimientos permanentemente, logrando contribuir en la satisfacción docente y por ende en un buen desempeño laboral.

De acuerdo al Artículo 57 literal f de la Ley Orgánica Intercultural Bilingüe, se estipulan los derechos de las instituciones educativas particulares, mismo que establece “Asociarse para potenciar y apoyar funciones pedagógicas y administrativas.” “Garantizar una educación de calidad”

De tal manera que un Plan de Formación Continua para docentes, podrá ayudar no sólo a docentes, sino a toda una comunidad educativa, que se encuentra ligadamente por cada decisión y acción que se realice en el proceso educativo.

Se ha podido investigar varios planes de capacitación en repositorios de tesis mencionando algunos de ellos.

Medina (2014) El presente tema de investigación tiene como objetivo general diseñar un plan de capacitación para el Personal que labora en la planta Central del Ministerio Nacional de Defensa, tomando en cuenta principalmente el diagnóstico de la situación actual, identificando las necesidades de capacitación por unidad administrativa y comunicar asertivamente sobre los resultados obtenidos. De acuerdo a las conclusiones vertidas en la presente tesis se señala que se pudo determinar correctamente las necesidades requeridas por los trabajadores gracias a la colaboración de los mismos y sugiriendo que la entidad encargada de Recursos Humanos vele por el cumplimiento de cada plan de acción establecido.

El diseño y aplicación de dicho plan de capacitación traerá grandes beneficios tales como:

El posicionamiento de una buena imagen institucional

- ✚ Mejores relaciones interpersonales autoridad- trabajador
- ✚ Incremento de productividad y rendimiento.

(Álvarez, 2008) De acuerdo al tema de investigación se plantea planes de capacitación basado en comprender el significado mismo de la capacitación que no solo se basa en adquirir conocimientos sino más bien en integrar conocimientos de utilidad en la acciones. El objetivo principal de esta investigación se basa en potencializar a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo en las debilidades encontradas a través de la formación profesional de recursos humanos a fin de brindar un mejor servicio. Tomando en cuenta los trabajos de investigación mencionados se deduce a la capacitación como un proceso encargado de la formación profesional de

un individuo con respecto a su campo laboral tomando en cuenta lo que un empleador puede dar por sí mismo y también por las exigencias requeridas.

### **6.3 JUSTIFICACIÓN**

Es imprescindible entender que la aplicación de un Plan de formación Continuo para docentes, beneficia a toda una comunidad educativa, ya que permitirá tanto autoridades como docentes actualicen sus conocimientos y los mismos sean llevados a cabo dentro de un proceso educativo, logrando una formación personal y profesional. Inmiscuyéndose en obtener una satisfacción y poder ende contribuir a un mejor desempeño laboral.

El ser humano es un ser complejo y el único capaz de integrar conocimientos y habilidades que respondan a lo que la sociedad exige, es así que el Plan de Formación continua para docentes, es un instrumento estratégico, el cual incluye actividades, procesos y acciones debidamente coordinados y planificados. Dichas actividades, contribuirán en la organización institucional, ayudando a la formación docente y respondiendo a las necesidades encontradas en una Institución Educativa.

El Plan de Formación continuo para docentes en Instituciones Particulares, será de carácter formativo, pues dependerá exclusivamente de procesos evaluativos, que reflejarán las falencias encontradas tratando de retroalimentar y potenciar lo requerido. Tomando en cuenta, que los conocimientos serán transformados en acciones concretas y valederas que beneficien a toda una comunidad educativa.

### **6.4 OBJETIVOS**

#### **6.4.1 Objetivo General**

- ✚ Fortalecer los conocimientos pedagógicos con la finalidad de contribuir a la satisfacción y elevar la calidad de desempeño del personal docente en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

#### **6.4.2 Objetivos Específicos**

- ✚ Identificar el tiempo establecido para la formación continua.
- ✚ Considerar el tipo de formación a desarrollarse.
- ✚ Formular acciones formativas que permitan incrementar el desempeño laboral.



## **6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

Es factible realizar la presente investigación, ya que mediante un plan de formación continua ya que a través del mismo existirá la colaboración de autoridades y docentes quienes serán partícipes de dicho plan, a fin de contribuir en mejorar su satisfacción y reflejarse en su desempeño laboral.

### **Aspecto Sociocultural**

La Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” con la presente propuesta podrá mejorar los niveles de desempeño laboral de los docentes, tomando grandes beneficios cualitativos como cuantitativos provocando seguridad , confianza y predisposición entre autoridades y docentes institucionales.

### **Aspecto Tecnológico**

La sociedad hoy en día requiere el uso de la tecnología la misma que se encuentra al alcance y servicio de las diversas entidades. Tomando en cuenta que el éxito de una institución no consiste tan solo conocer del uso tecnológico sino el de aplicarlos al contexto diario de tal manera que un punto clave en dicho éxito consiste en contar con personal docente predispuesto a los cambios del sistema. Es así que para alcanzar una diversidad de beneficios los docentes deben poseer conocimientos necesarios a través de fortalecimientos continuos, de investigaciones autónomas, a fin de que dichos conocimientos puedan ser medibles y competentes ante una exigencia social.

Si consideramos a la educación y nos basamos en los principios de calidad se entendería que un apoyo importante en nuestra sociedad requiere que los conocimientos se encuentren actualizados a través de herramientas informáticas, y tecnología de punta, que respalda a los planes de formación continuos, permitiendo que el desempeño laboral sea más eficiente y obviamente contribuya a una educación de calidad.

### **Aspecto Organizacional**

La Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” es una institución que integra a toda una comunidad educativa tomando en cuenta la organización y planificación y ejecución de actividades internas y externas. Es así que mediante el plan de capacitación se podrá de igual manera planificar actividades de desarrollo profesional logrando palpar resultados positivos que ayuden mejorar la Satisfacción del personal docente y un desempeño laboral.

### **Aspectos Económicos**

La Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín,” cuenta con los recursos necesarios para solventar el plan de capacitación, de tal manera existiría la posibilidad de la aplicación de dicho plan.

## **6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

### **Plan de capacitación**

#### **Capacitación**

(Chiqui, 2013) “La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándoles para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización.”

(Almeida, 2007) “Contribuye a transmitir elementos para desarrollar ciertas habilidades y destrezas con fines determinados.”

(Córdova, 2014) “La capacitación es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, y actitudes del personal nuevo o actual como consecuencia de un proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias externas e internas”

De acuerdo a los autores mencionados anteriormente se puede deducir que el plan de capacitación permitirá el desarrollo de habilidades y destrezas de los seres a fin de mejorar su productividad. La capacitación es un proceso que conlleva organización y coordinación en donde los individuos podrán desarrollar las habilidades, destrezas y actitudes con el fin de ponerlas en práctica con las acciones a tomar dentro del campo de trabajo, dando soluciones a problemas sociales y logrando que los trabajadores se adapten a las funciones que deben desempeñar.

## **Plan de Capacitación**

Un plan de capacitación considera el desarrollo del recurso humano tomando en cuenta las políticas institucionales basadas en los objetivos, métodos y evaluación. Es importante mencionar las etapas que conlleva un plan de capacitación tales como:

- ✚ Planeación
- ✚ Diseño y producción
- ✚ Operación del plan y programas de capacitación
- ✚ Evaluación

## **Tipos de Planes de Capacitación**

De acuerdo al autor se manifiesta que existen tres tipos de capacitación como son:

### **1.- Capacitación para el trabajo referente a:**

- ✚ Capacitación de pre- ingreso
- ✚ Inducción
- ✚ Promocional

### **2.- Capacitación en el trabajo**

- ✚ Adiestramiento
- ✚ Específica y humana

### **3.- Desarrollo**

- ✚ Educación formal para adultos
- ✚ Integración de la personalidad
- ✚ Actividades recreativas y culturales

### **Capacitación para el trabajo**

Este tipo de capacitación se enfoca directamente a docentes quienes ingresan a su puesto de trabajo con el fin de permitirles tener conocimientos sobre la modalidad de trabajo y desarrollo de destrezas que contribuyan a la adaptación de su nuevo puesto de trabajo.

### **Pre Ingreso**

Permite dar a conocer a los nuevos docentes las herramientas necesarias que generarán el desarrollo de habilidades requeridas en su puesto de trabajo.

### **Inducción**

Este tipo de capacitación consiste en dar a conocer los nuevos docentes sobre las políticas y objetivos institucionales con el fin de lograr integración con la comunidad educativa.

### **Promocional**

Se basa exclusivamente en que los docentes tengan la posibilidad de obtener mejores puestos de trabajo mediante su desempeño laboral y por ende adquirir una mejor remuneración salarial.

### **Capacitación en el trabajo**

Considera actividades que permitan la formación personal y profesional de los docentes a fin de cumplir con las exigencias de una sociedad actual mediante el desarrollo de habilidades y destrezas que logren la formación integral del ser humano.

### **Adiestramiento**

Se basa en potencializar los conocimientos de los docentes para que respondan eficientemente es su desempeño laboral

### **Específica y Humana**

Esta capacitación consiste en plantearse objetivos y alcanzarlos de acuerdo a procesos que permitan la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades.

### **Desarrollo**

Se enfoca en las capacitaciones que reciben los docentes y autoridades para el desarrollo profesional, así que los resultados serán palpables a largo plazo.

### **Educación Formal para Adultos**

Considera la capacitación a docentes tomando en cuenta procesos dentro de una educación escolarizada.

### **Integración de la personalidad**

Este tipo de capacitaciones incluye actividades que contribuyen en mejorar el comportamiento actitudinal docente.

### **Actividades Recreativas y Culturales**

Considera la integración de los docentes y sus familias a través de actividades coordinadas.

## **6.7 METODOLOGÍA, MODELO OPERATIVO**

### **Proceso de Elaboración**

Una vez registrada la necesidad de capacitación de docentes en ciertos temas se ha creado un Plan de Formación Continua para docentes de Instituciones Particulares, dividiéndose en tres fases: Específicas, Estratégicas y de Desarrollo en dos áreas esenciales como son la pedagogía y la Didáctica.

### **Formación Específica**

(Álvarez, 2008) Busca encontrar acciones que permitan potenciar vacíos encontrados y a la vez corregirlos con el fin de mejorar el desarrollo educativo.

### **Formación Estratégica**

Permite evidenciar acciones formativas que promuevan el cumplimiento de objetivos institucionales.

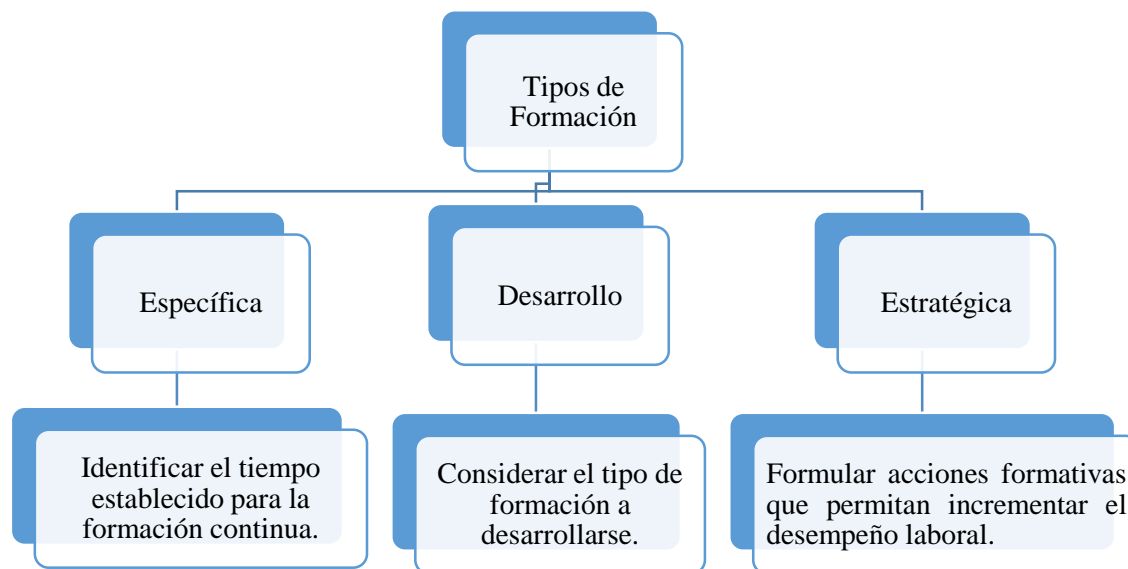
### **Formación de Desarrollo**

Toma en cuenta acciones mediante las cuales los docentes puedan mejorar sus actitudes, crecimiento personal y profesional.

## 6.7.1 TIPOS DE FORMACIÓN

**Ilustración N° 1**

Tipos de Formación



**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

En la formación específica correspondiente a la capacitación profesional se podrá identificar el tiempo, responsabilidad y presupuesto a considerarse en el Plan de Formación Continua, además que permitirá establecer los objetivos a plantearse en dicha formación. Seguidamente en la Formación específica se considerará el tipo de formación a desarrollarse enfocándose en el trabajo como son los talleres.

Finalmente en la formación estratégica se formularán acciones formativas que permitirán incrementar el desempeño laboral, considerando temas, contenidos cognoscitivos, procedimentales y actitudinales, estrategias metodológicas, presupuesto y tiempo otorgado para cada acción.

### 6.7.2 ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA

**Tabla N° 40**

Estructura

<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>	<b>ÁREA</b>	<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>
✓ Formación Específica	✓ Docencia	✓ Capacitación Profesional
✓ Formación de Desarrollo	✓ Docencia	✓ Talleres de capacitación Formativos
✓ Formación Estratégica	✓ Docencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pedagogía</li> <li>✓ Didáctica</li> <li>✓ Didáctica en Lengua y Literatura</li> <li>✓ Didáctica de las Ciencias Naturales</li> <li>✓ Didáctica en Estudios Sociales</li> <li>✓ Didáctica del Pensamiento Crítico</li> </ul>

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega



**PLAN ANUAL DE FORMACIÓN ESPECÍFICA**

**Tabla N° 41**

Formación Específica

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>	<b>OBJETIVOS/ COMPETENCIAS A GENERAR</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>COLECTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
✓ <b>Capacitación Profesional</b>	✓ Proporcionar información sobre metodologías a utilizarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓ Aplicación del aprendizaje adquirido dentro del proceso educativo.	✓ Personal Docente	✓ 200 horas	\$ 4,000.00	Autoridades Institucionales.

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

## PLAN ANUAL DE FORMACIÓN DE DESARROLLO

**Tabla N° 42**

Formación Desarrollo

ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVOS/ COMPETENCIAS A GENERAR	RESULTADOS ESPERADOS	COLECTIVO	DURACIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
✓ <b>Talleres de capacitación Formativas.</b>	✓ Promover información teórico-práctico sobre los conocimientos básicos que debe poseer un docente institucional.	✓ Personal docente capacitado y actualizado en las áreas requeridas.	Personal Docente	1 hora diaria. Total 200 horas		Autoridades Institucionales.

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**PLAN ANUAL DE FORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Tabla N° 43**

Formación Estratégica

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>	<b>OBJETIVOS/ COMPETENCIAS A GENERAR</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>COLECTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Pedagogía</b>	Proporcionar información necesaria sobre la pedagogía en la labor docente.	Docentes con conocimientos científicos sobre la pedagogía.	Personal Docente	40 horas	\$ 800	Autoridades Institucionales.
<b>Didáctica</b>	Facilitar a los docentes información científica sobre la didáctica en todos sus niveles dentro del proceso educativo.	Uso de la didáctica el proceso educativo.	Personal Didáctica	40 horas	\$ 800	Autoridades Institucionales.
<b>Didáctica en Lengua y Literatura</b>	Proveer información sobre la didáctica en el área de Lengua y Literatura.	Aplicar los conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Personal Docente	30 horas	\$ 600	Autoridades Institucionales.
<b>Didáctica de las Ciencias Naturales</b>	Facilitar información sobre la didáctica en el área de Ciencias Naturales.	Integrar la información teórica, con la práctica dentro del proceso educativo.	Personal Docente	30 horas	\$ 600	Autoridades Institucionales.
<b>Didáctica en Estudios Sociales</b>	Proveer información científica adecuada sobre la didáctica en el área de Estudios Sociales.	Potenciar conocimientos teóricos científicos sobre la didáctica en	Personal Docente	30 horas	\$ 600	Autoridades Institucionales.

		Estudios Sociales.				
<b>Didáctica del Pensamiento Crítico</b>	Proporcionar información sobre el uso de la didáctica del Pensamiento Crítico	Aplicar adecuadamente los conocimientos adquiridos en el proceso de aprendizaje.	Personal Docente	30 horas	\$ 600	Autoridades Institucionales.

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

## **ACCIÓN DE FORMACIÓN**

Después de haber tomado en consideración los puntos más importantes dentro del proceso de capacitación del personal docente se detalla una ficha de acuerdo a la acción y plan de formación.

### **Nombre de la Acción Formativa**

Se denota la acción de acuerdo a su plan de formación.

### **Número de horas**

Se detalla la cantidad de horas asignadas a cada parte de estudio.

### **Tipo de formación**

Considera las acciones de acuerdo a su tipo de formación.

### **Colectivo**

Se menciona al grupo participante dentro de la capacitación.

### **Causas**

Se indica la procedencia del problema.

### **Objetivos**

Se enfoca directamente a los resultados finales de los participantes dentro de la capacitación.

### **Logros Esperados**

Se detalla de qué manera contribuyen las acciones planteadas dentro del proceso educativo.

### **Contenidos**

Los contenidos se tomarán en cuenta de acuerdo a la necesidad de estudio.

### **Presupuesto**

Se enfoca directamente a los valores económicos asignados a la capacitación profesional como: instructores, materiales, refrigerio, etc.

**Tabla N° 44**  
**Capacitación Profesional**

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ Capacitación Profesional	✓ 200 horas	✓ 1	✓ Específica
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Autoridades Institucionales		✓ Necesidad que se proporcione apoyo institucional en cuanto a capacitaciones profesionales.	
✓ Personal Docente			
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Proporcionar información sobre metodologías a utilizarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Aplicación del aprendizaje adquirido dentro del proceso educativo.			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pedagogía</li> <li>✓ Didáctica</li> <li>✓ Didáctica en Lengua y Literatura</li> <li>✓ Didáctica de las Ciencias Naturales</li> <li>✓ Didáctica en Estudios Sociales</li> <li>✓ Didáctica del Pensamiento Crítico</li> </ul>			
<b>PRESUPUESTO</b>			
✓ \$ 4,000.00			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 45**

**Talleres**

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ <b>Talleres de Capacitación formativa</b>	✓ 200 horas	✓ 1	✓ Desarrollo
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Autoridades Institucionales		✓ La necesidad de los docentes por obtener capacitación profesional.	
✓ Personal Docente			
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Promover información teórico-práctico sobre los conocimientos básicos que debe poseer un docente institucional.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Personal docente capacitado y actualizado en las áreas requeridas.			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pedagogía</li> <li>✓ Didáctica</li> <li>✓ Didáctica en Lengua y Literatura</li> <li>✓ Didáctica de las Ciencias Naturales</li> <li>✓ Didáctica en Estudios Sociales</li> <li>✓ Didáctica del Pensamiento crítico</li> </ul>			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 46**

**Pedagogía**

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ Pedagogía	40 horas	✓ 1	✓ Estratégica
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Autoridades Institucionales ✓ Personal Docente		✓ Docentes con necesidad de recibir apoyo en cuanto a capacitación docente.	
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Proporcionar información necesaria sobre la pedagogía en la labor docente.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Docentes con conocimientos científicos sobre la pedagogía.			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Concepciones de la disciplina de lo que hay que aprender en ellas y cómo se aprende.</li> <li>✓ Inicio de planeación pedagógica.</li> <li>✓ Identificación de razones que motiven el aprendizaje, formas de evaluar, cualidades de un proceso efectivo de aprendizaje.</li> <li>✓ Revisión de características de un buen proceso de aprendizaje a partir del análisis de concepciones.</li> <li>✓ Contraste de formas de aprendizaje tradicionales con actuales.</li> <li>✓ Reconocimiento de ideas nuevas sobre ambientes de aprendizajes.</li> <li>✓ Identificación de principios constructivistas y reconocimiento en la toma de decisiones pedagógicas.</li> <li>✓ Discusión sobre el tema desempeño auténtico como base del aprendizaje, relacionando con los principios constructivistas.</li> <li>✓ Análisis de la planeación “el lugar en que yo vivo”, a través de desempeños auténticos.</li> </ul>			
<b>PRESUPUESTO</b>			
✓ <b>\$ 800</b>			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega



**Tabla N° 47**

Didáctica

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ Didáctica	✓ 40 horas	✓ 1	✓ Estratégica
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Personal Docente		✓ Docentes que desean recibir capacitaciones de formación profesional.	
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Facilitar a los docentes información científica sobre la didáctica en todos sus niveles dentro del proceso educativo.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Uso de la didáctica el proceso educativo.			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desempeños auténticos principales dentro del currículo en las diferentes disciplinas.</li> <li>✓ Análisis de las problemáticas mundiales y desempeños auténticos de cada disciplina que deban constituir grandes propósitos de aprendizajes.</li> <li>✓ Relación de desempeños auténticos con otras disciplinas.</li> <li>✓ Integración de diseños de aprendizajes con desempeños auténticos.</li> <li>✓ Participación de algunos desempeños planeados para el lugar en que vivo contribuyendo a la evaluación de su autenticidad.</li> <li>✓ Análisis de currículos nacionales tomando como referencia los desempeños mundiales y locales.</li> </ul>			
<b>PRESUPUESTO</b>			
✓ \$ 800			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 48**

Didáctica en Lengua y Literatura

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ Didáctica en Lengua y Literatura	✓ 30 horas	✓ 1	✓ Estratégica
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Personal Docente		✓ El personal docente requiere cursos de capacitación profesional.	
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Proveer información sobre la didáctica en el área de Lengua y Literatura.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Aplicar los conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza- aprendizaje.			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comprensión global de Textos</li> <li>✓ Tipos de textos y función del lenguaje</li> <li>✓ Relación entre expectativas del lector y comprensión global del texto</li> <li>✓ Conocimientos y habilidades pragmática en la comprensión de textos</li> <li>✓ Comprensión específica de textos</li> <li>✓ Estrategias para la comprensión de palabras</li> <li>✓ Comprensión de vocabulario</li> <li>✓ Estrategias para identificar la intencionalidad de una oración</li> <li>✓ Estrategias para identificar las relaciones entre partes de una oración</li> <li>✓ Estrategias para extraer la idea que subyace en una oración</li> <li>✓ Aplicación de estrategias en la comprensión de textos</li> </ul>			
<b>PRESUPUESTO</b>			
✓ \$ 600			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 49**

**Didáctica de las Ciencias Naturales**

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ Didáctica de las Ciencias Naturales	✓ 30 horas	✓ 1	✓ Estratégica
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Personal Docente		✓ Docentes que desean recibir capacitaciones de formación profesional.	
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Facilitar información sobre la didáctica en el área de Ciencias Naturales.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Integrar la información teórica, con la práctica dentro del proceso educativo.			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Unidad 1</li> <li>✓ Reflexionando sobre las concepciones acerca de la ciencia y la educación en ciencias</li> <li>✓ Nuestras concepciones acerca de la ciencia y de la educación en Ciencias Naturales</li> <li>✓ La vida de los grandes científicos y diversas concepciones de ciencia</li> <li>✓ Percepciones de los niños y las niñas</li> <li>✓ Propósitos de educación en ciencias en Ecuador</li> <li>✓ Unidad 2</li> <li>✓ Identificando diversas propuestas educativas con ojos críticos</li> <li>✓ Aprendizaje de conceptos y modelos científicos</li> <li>✓ Desarrollo de habilidades científicas y aprendizaje por descubrimiento e indagación</li> <li>✓ Desarrollo de actitudes y competencias para la comprensión del papel de la ciencia en la sociedad</li> <li>✓ Unidad 3</li> <li>✓ ¿Cuál es el valor de la educación en Ciencias Naturales en el contexto actual?</li> <li>✓ Percepciones de la naturaleza y los animales: visión antropocéntrica y utilitarista vs. Visión biométrica y bioética</li> <li>✓ El contexto social y ambiente global –pasado y presente</li> <li>✓ Situación actual ecuatoriana y la relevancia de la educación en ciencias en el contexto actual</li> <li>✓ Unidad 4 El cambio empieza por nosotros- aplicando lo que hemos discutido</li> </ul>			
<b>PRESUPUESTO</b>			
✓ \$ 600			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 50**

**Didáctica en Estudios Sociales**

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ Didáctica en Estudios Sociales	✓ 30 horas	✓ 1	✓ Estratégica
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Personal Docente		✓ Docentes que desean recibir capacitaciones de formación profesional.	
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Proveer información científica adecuada sobre la didáctica en el área de Estudios Sociales.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Potenciar conocimientos teóricos científicos sobre la didáctica en Estudios Sociales			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo aprendimos ciencias sociales y qué son?</li> <li>✓ ¿Qué son, cómo se investiga y para qué sirve las Ciencias Sociales.</li> <li>✓ Diseñando una investigación social, preguntas e hipótesis</li> <li>✓ Desempeños de investigación en Ciencias Sociales</li> <li>✓ Desempeños importantes en Ciencias Sociales</li> <li>✓ En búsqueda de una planificación con desempeños en Ciencias Sociales</li> <li>✓ Los desempeños de historiadores y geógrafos</li> <li>✓ Búsqueda y uso de fuentes en la investigación histórica</li> <li>✓ Sistematizando los resultados de una investigación social.</li> <li>✓ Los pasos de investigación en Ciencias Sociales</li> <li>✓ Propiciando estudiantes investigadores en ciencias sociales</li> <li>✓ Formando estudiantes investigadores en Ciencias Sociales.</li> </ul>			
<b>PRESUPUESTO</b>			
✓ \$ 600			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 51**

Didáctica del Pensamiento Crítico

<b>ACCIÓN FORMATIVA</b>			
<b>NOMBRES</b>	<b>HORAS</b>	<b>GRUPOS</b>	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>
✓ Didáctica del Pensamiento Crítico	✓ 30 horas	✓ 1	✓ Estratégica
<b>COLECTIVO</b>		<b>CAUSAS</b>	
✓ Personal Docente		✓ Docentes que desean recibir capacitaciones de formación profesional.	
<b>OBJETIVOS</b>			
✓ Proporcionar información sobre el uso de la didáctica del Pensamiento Crítico.			
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>			
✓ Aplicar adecuadamente los conocimientos adquiridos en el proceso de aprendizaje.			
<b>CONTENIDOS DEL EVENTO</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué es y por qué pensamiento crítico?</li> <li>✓ Dimensiones, estrategias y elementos de razonamiento?</li> <li>✓ Estándares y destrezas intelectuales universales</li> <li>✓ Análisis de estereotipos en los medios de comunicación. Diferencia entre opinión y hechos, y entre lo implícito y lo explícito.</li> <li>✓ Planificación a partir de objetivos para un aprendizaje significativo</li> <li>✓ Estructura básica de plan de clase</li> <li>✓ Nociones del discurso</li> <li>✓ Estrategia que fomentan el pensamiento crítico aplicadas a Estudios Sociales</li> <li>✓ Pensamiento crítico desde los primeros grados de básica hasta niveles superiores</li> <li>✓ Estrategias para promover el pensamiento crítico en varias materias</li> <li>✓ Del pensamiento egocéntrico a la inteligencia emocional a través de la estructura creativa en bachillerato</li> <li>✓ Aprendizaje basado en problemas (ABP)</li> <li>✓ Del pensamiento crítico y la formación en valores a través del método socrático</li> <li>✓ Importancia del ambiente de clase y autoevaluación del docente</li> <li>✓ Necesidad de autoevaluación para el desarrollo del pensamiento crítico. Retos de la educación siglo XXI</li> </ul>			
<b>PRESUPUESTO</b>			
✓ \$ 600			

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 52**

Contenidos

ELEMENTOS DE COMPETENCIA	CONTENIDOS COGNOSCITIVOS	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	TIEMPO
<p><b>1. Pedagogía</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Definición de Pedagogía.</li>   <li>✚ Características del proceso aprendizaje</li>   <li>✚ Identificación de los principios constructivistas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Analizar definiciones sobre la pedagogía mediante organizadores cognitivos y llegar a la conceptualización aplicados en el contexto social.</li>   <li>✚ Identificar las características, formas de evaluar y cualidades de un buen proceso de aprendizaje.</li>   <li>✚ Reconocer los principios constructivistas en la toma de decisiones mediante observaciones directas con observaciones directas con ejercicios prácticos en la pizarra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Desarrollar interés por el análisis de la conceptualización de la Pedagogía.</li>   <li>✚ Actitud crítica y propositiva frente a una diversidad de problemas planteados.</li>   <li>✚ Potencializar el aporte individual en la participación sobre problemas cotidianos.</li> </ul>	<p><b>Ciclo del aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Experiencia</li> <li>✚ Reflexión</li> <li>✚ Conceptualización</li> <li>✚ Aplicación</li> </ul> <p><b>BÚSQUEDA PARCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Determinar el problema.</li> <li>✚ Fundamentar científicamente.</li> <li>✚ Organizar la búsqueda de la Solución.</li> <li>✚ Ejecutar la búsqueda de la solución.</li> <li>✚ Probar la solución parcial con los elementos adicionales encontrados.</li> </ul>	<p><b>HORAS</b> <b>40</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Resolución de problemas reales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Resolver problemas reales mediante los desempeños auténticos para desarrollar un pensamiento ágil, lógico y crítico dentro de un contexto social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Desarrollar confianza y capacidad de resolver problemas reales con enfoque pedagógico.</li> </ul>		
<b>PRODUCTO:</b> Docentes con conocimientos científicos sobre la pedagogía.					
<b>2. Didáctica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Definición sobre didáctica</li> <li>✚ Identificación de desempeños auténticos.</li> <li>✚ Resolución de Problemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Conceptualizar definiciones sobre la didáctica</li> <li>✚ Identificar los principales desempeños auténticos dentro del currículo en las diferentes disciplinas mediante ejercicios prácticos.</li> <li>✚ Integra los diseños de aprendizajes en los problemas reales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Demostrar actitud crítica frente a la definición de la didáctica.</li> <li>✚ Demostrar interés por investigar los principales desempeños.</li> <li>✚ Potenciar el trabajo en equipo.</li> </ul>	<b>Ciclo del aprendizaje:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Experiencia</li> <li>✚ Reflexión</li> <li>✚ Conceptualización</li> <li>✚ Aplicación</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Análisis.</li> <li>✚ Confrontación.</li> <li>✚ Experimentación activa.</li> </ul>	<b>HORAS</b> <b>40</b>

		con desempeños auténticos.			
<b>PRODUCTO:</b> Uso de la didáctica el proceso educativo.					
<b>3. Didáctica en Lengua y Literatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Definición de la Didáctica de Lengua y Literatura.</li> <li>✚ Identificación de Tipos de Textos</li> <li>✚ Resolución de problemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Analizar definiciones sobre la Didáctica en Lengua y Literatura.</li> <li>✚ Identificar los tipos de textos y funciones del lenguaje.</li> <li>✚ Establece relación entre expectativas del lector y comprensión del texto.</li> <li>✚ Incorpora estrategias en la comprensión de textos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Participar activamente en la definición de la Didáctica en Lengua y Literatura.</li> <li>✚ Elevar la autoestima para que pueda actuar de manera autónoma y eficiente en la identificación de tipos de textos y su comprensión</li> <li>✚ Compartir experiencias en la solución de problemas del contexto utilizando estrategias adecuadas.</li> <li>✚ Estimular los avances individuales en la incorporación de estrategias.</li> </ul>	<p><b>Ciclo del Aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Experiencia</li> <li>✚ Reflexión</li> <li>✚ Conceptualización</li> <li>✚ Aplicación</li> </ul> <p><b>Métodos por proyectos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Determinar el problema</li> <li>✚ Diagnosticar y contextualizar el entorno</li> <li>✚ Sustentar</li> <li>✚ Construir problemas específicos</li> <li>✚ Plantear estrategias</li> <li>✚ Plantear soluciones</li> <li>✚ Ejecutar</li> <li>✚ Evaluar</li> </ul>	<b>HORAS</b> <b>30</b>



<b>PRODUCTO:</b> Aplicar los conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza- aprendizaje.					
<b>4. Didáctica en Ciencias Naturales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Análisis de definiciones sobre la ciencia y educación en ciencias.</li> <li>✚ Identificación de las propuestas educativas y modelos científicos.</li> <li>✚ Resolución de problemas de la situación actual ecuatoriana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Organizar la definición de ciencia y educación en ciencias correctamente.</li> <li>✚ Estructurar de manera secuencial las propuestas educativas y modelos científicos a través de un organizador gráfico.</li> <li>✚ Dar solución a problemas sociales con la incorporación de las ciencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Actitud lectora en la conceptualización de ciencia y educación en ciencias.</li> <li>✚ Actitud crítica y reflexiva en la estructuración de propuestas educativas y modelos científicos.</li> <li>✚ Demostrar actitud crítica en la resolución de problemas.</li> </ul>	<b>Conversación heurística:</b> <b>Valorar</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Caracterizar el objeto de valoración</li> <li>✚ Establecer los criterios de valoración</li> <li>✚ Comparar el objeto con los criterios de valor establecido.</li> <li>✚ Elaborar los juicios de valor acerca del objeto.</li> </ul>	<b>HORAS</b> <b>30</b>
<b>PRODUCTO:</b> Integrar la información teórica, con la práctica dentro del proceso educativo.					
<b>5. Didáctica en Estudios Sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Análisis de definiciones sobre las Ciencias Sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Conceptualizar definiciones de las Ciencias Sociales a través de un mapa conceptual.</li> <li>✚ Ejemplificar los tipos de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Manifiestar críticamente la conceptualización de Ciencias Sociales.</li> <li>✚ Trabajar en equipo.</li> </ul>	<b>EXPLICAR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Interpretar el mapa conceptual</li> <li>✚ Argumentar los contenidos de la temática.</li> <li>✚ Establecer interrelaciones de los contenidos de la temática.</li> </ul>	<b>HORAS</b> <b>30</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Reconoce los desempeños de las Ciencias</li> <li>✚ Elaboración de planificaciones</li> </ul>	<p>desempeños de las Ciencias Sociales a través de un mapa conceptual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Implementar planificaciones innovadoras considerando los tipos de desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Demostrar coherencia en la elaboración de planificaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Exponer ordenadamente.</li> </ul> <p><b>ILUSTRAR .</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Determinar características sobre desempeños</li> <li>✚ Seleccionar tipos de desempeño</li> <li>✚ Incorporar los desempeños en las planificaciones.</li> </ul>	
<b>PRODUCTO:</b> Potenciar conocimientos teóricos científicos sobre la didáctica en Estudios Sociales					
<b>6. Didáctica del Pensamiento Crítico.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Considera la importancia del Pensamiento Crítico, su definición.</li> <li>✚ Reconoce los estándares intelectuales universales.</li> <li>✚ Identificación de la estructura básica de un plan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Establecer definiciones sobre el pensamiento crítico a través de un mapa conceptual.</li> <li>✚ Ejemplificar los estándares universales mediante un mentefacto.</li> <li>✚ Expone coherentemente la estructura de un plan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Desarrollar coherencia en la definición de Pensamiento crítico.</li> <li>✚ Predisposición en establecer los estándares universales.</li> <li>✚ Demostrar coherencia en la elaboración de planificaciones.</li> </ul>	<p><b>EXPLICAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Interpretar el mapa conceptual</li> <li>✚ Argumentar los contenidos de la temática.</li> <li>✚ Establecer interrelaciones de los contenidos de la temática.</li> <li>✚ Exponer ordenadamente.</li> </ul>	<b>HORAS</b> <b>30</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación del Método (ABP) en la resolución de problemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar solución a los posibles problemas con la aplicación de Método ABP mediante dramatizaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en Equipo.</li> </ul>		
<p><b>PRODUCTO:</b> Aplicar adecuadamente los conocimientos adquiridos en el proceso de aprendizaje.</p>					

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

### 6.7.3 PLAN DE ACCIÓN

**Tabla N° 53**

Plan de acción

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	COSTO	TIEMPO	RESPONSABLES
✓ Proporcionar información sobre metodologías a utilizarse en el proceso enseñanza- aprendizaje.	✓ Contratar profesionales con conocimientos en el ámbito docente con el fin de capacitar.	✓ Capacitación Profesional	\$ 4,000.00	200 días	Autoridades Institucionales
✓ Proveer información teórico-práctico sobre los conocimientos básicos que debe poseer un docente institucional.	✓ Proporcionar el material necesario como textos o módulos que contribuyan a una mejor enseñanza aprendizaje.	✓ Talleres de capacitación formativa			Autoridades Institucionales
✓ Proporcionar información necesaria sobre la pedagogía en la labor docente.	✓ Adquirir folletos y libros que contengan información sobre pedagogía.	✓ Pedagogía	\$ 800	40 horas	Autoridades Institucionales
✓ Facilitar a los docentes información científica sobre la didáctica en todos sus niveles dentro del proceso educativo.	✓ Elaborar carteles y diapositivas que contengan información sobre didáctica.	✓ Didáctica	\$ 800	40 horas	Autoridades Institucionales
✓ Proveer información sobre la didáctica en el área de Lengua y Literatura.	✓ Trabajo en equipo ✓ Realización de carteles ✓ Dramatizaciones	✓ Didáctica en Lengua y Literatura	\$ 600	30 horas	Autoridades Institucionales
✓ Facilitar información sobre la didáctica en el área de Ciencias Naturales.	✓ Entrega de folletos con información sobre didáctica en Ciencias Naturales	✓ Didáctica en Ciencias Naturales	\$ 600	30 horas	Autoridades Institucionales
✓ Proveer información científica adecuada sobre la didáctica en el área de Estudios Sociales.	✓ Folletos con información de didáctica en Estudios Sociales. ✓ Trabajo en equipo ✓ Exposiciones	✓ Didáctica en Estudios Sociales	\$ 600	30 horas	Autoridades Institucionales
✓ Proporcionar información sobre el uso de la didáctica del Pensamiento crítico.	✓ Trabajo en equipo ✓ Elaboración de diapositivas ✓ Exposiciones	✓ Didáctica en Matemática	\$ 600	30 horas	Autoridades Institucionales

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

## Identificación del proceso

**Tabla N° 54**

Procesos

<b>Macro Proceso</b>	Formación Profesional
Proceso	Plan de Formación continua
Responsables:	Autoridades

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

## Alcance

Se establecen la manera de aplicar el plan de formación continuo sus estrategias, horas y objetivos a cumplir.

## Niveles de responsabilidad

**Tabla N° 55**

Responsabilidades

<b>AUTORIDADES</b>	<b>DOCENTES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>✚ Establecer procesos de reconocimiento necesidades</li><li>✚ Elaborar y aplicar un Plan de Formación Continua.</li><li>✚ Asignar recursos financieros para solventar la capacitación.</li><li>✚ Seleccionar personal profesional y calificado para la capacitación (facilitadores.)</li><li>✚ Proveer material requerido para la Capacitación.</li><li>✚ Controlar cronograma de capacitación</li><li>✚ Elaborar registros de desempeño docente.</li><li>✚ Aplicar procesos de evaluación formativos.</li><li>✚ Elaborar informes de la programación establecida en el Plan de Formación Continua.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✚ Asistir obligatoriamente a todos los procesos establecidos en el Plan de Formación Continua.</li><li>✚ Cumplir con las tareas encomendadas en el plan de formación continua.</li><li>✚ Ser partícipes activos en los talleres programados.</li><li>✚ Respetar los mínimos requeridos en cuanto a asistencia y evaluación de desempeño.</li><li>✚ Someterse a procesos de formación continua.</li></ul>

## **Procesos de reconocimiento de necesidades**

### **Responsabilidad en el proceso de Capacitación.**

- ✚ Diseñar y aplicar planes de reconocimiento de necesidades
- ✚ Seleccionar la temática requerida como necesidad
- ✚ Elaborar planes de capacitación que contemple la temática establecida en mira del cumplimiento de objetivos, misión y visión institucional y de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

### **Selección de personal profesional y calificado.**

- ✚ Elaborar informes que evidencien el perfil profesional de las personas seleccionadas.

### **Informe de programación**

- ✚ Mantener la información de las actividades incluidas en la programación del Plan de Formación Continua, registrada y archivada.

### **Evaluación de capacitación**

- ✚ Se deberá registrar los informes de las evaluaciones efectuadas a los facilitadores.

### **Evaluación a los docentes**

- ✚ Los facilitadores de la capacitación deberán implementar procesos de evaluación y aprobación a los docentes considerandos los siguientes parámetros:
- ✚ Asistencia 90%
- ✚ Aprovechamiento 70% (Acreditable) dividiéndose en un 40% participación y el 60% evaluación de desempeño.

## Indicadores de desempeño del procedimiento

**Tabla N° 56**

Indicador de Procedimiento

ACCIÓN FORMATIVA	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE	FÓRMULA	RESPONSABLES	TIEMPO EVALUACIÓN	TIEMPO REVISIÓN
	Cumplimiento del Plan de Formación Continua.	%	$P.F.C = \frac{\text{Capa. Realizadas}}{\text{Capa. Planificadas}} (100)$	Autoridades	Al culminar cada acción formativa	Junio 2016

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

## PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN

### Escala de Valoración (Nivel ponderado de aspiración)

Nivel Teórico práctico innovador: 9.0 a 10.0 **Acreditable – Muy Satisfactorio**

Nivel Teórico práctico experto: 8.0 a 8.9 **Acreditable – Satisfactorio**

Nivel teórico – práctico básico: 7.0 a 7.9 **Acreditable - Aceptable**

Nivel teórico avanzado (análisis crítico): 5.5 a 6.9 **No acreditable**

Nivel teórico básico (comprensión): < a 5.5 **No acreditable**

### Objetivos a desarrollarse a través del Plan de Formación Continua:

Tabla N° 57

#### Escala Valorativa

ESCALA DE VALORACIÓN	
<b>Objetivo Específico</b> Proporcionar información sobre metodologías a utilizarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje	
NIVEL DE LOGRO	INDICADORES DE LOGROS
<b>1.- TEÓRICO BÁSICO (Comprensión)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Conceptualiza la disciplina de lo que hay que aprender y cómo se aprende.</li> <li>✚ Realiza una planeación pedagógica.</li> <li>✚ Identifica razones que motiven el aprendizaje, formas de evaluar, cualidades de un proceso efectivo de aprendizaje.</li> <li>✚ Revisa las características de un buen proceso de aprendizaje a partir del análisis de concepciones.</li> <li>✚ Contrasta formas de aprendizaje tradicionales con actuales.</li> <li>✚ Reconoce de ideas nuevas sobre ambientes de aprendizajes.</li> <li>✚ Identificación de principios constructivistas y reconocimiento en la toma de decisiones pedagógicas.</li> <li>✚ Debate sobre el tema desempeño auténtico como base del aprendizaje, relacionando con los principios constructivistas.</li> <li>✚ Analiza la planeación “el lugar en que yo vivo”, a través de desempeños auténticos.</li> </ul>
<b>2.- TEÓRICOS Avanzado (Análisis Crítico)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Identifica los desempeños auténticos principales dentro del currículo en las diferentes disciplinas.</li> <li>✚ Analiza las problemáticas mundiales y desempeños auténticos de cada disciplina que deban constituir grandes propósitos de aprendizajes.</li> <li>✚ Relaciona los desempeños auténticos con otras disciplinas.</li> <li>✚ Integra los diseños de aprendizajes con desempeños auténticos.</li> <li>✚ Participa de algunos desempeños planeados para el lugar en que vivo contribuyendo a la evaluación de su autenticidad.</li> <li>✚ Analiza de currículos nacionales tomando como referencia los desempeños mundiales y locales.</li> </ul>



<p><b>3.- TEÓRICO PRACTICO ACEPTABLE (Mínimo Requerido para Acreditación)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Establece comprensión global de Textos</li> <li>✚ Reconoce tipos de textos y función del lenguaje</li> <li>✚ Establece relación entre expectativas del lector y comprensión global del texto</li> <li>✚ Adquiere conocimientos y habilidades pragmática en la comprensión de textos</li> <li>✚ Desarrolla comprensión específica de textos</li> <li>✚ Incorpora estrategias para la comprensión de palabras</li> <li>✚ Establece comprensión de vocabulario</li> <li>✚ Incorpora estrategias para identificar la intencionalidad de una oración</li> <li>✚ Utiliza estrategias para identificar las relaciones entre partes de una oración</li> <li>✚ Utiliza estrategias para extraer la idea que subyace en una oración</li> <li>✚ Incorpora estrategias en la comprensión de textos</li> </ul>
<p><b>4.- TEÓRICO PRACTICO AVANZADO (Acreditable)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Realiza concepciones acerca de la ciencia y la educación en ciencias</li> <li>✚ Realiza concepciones acerca de la ciencia y de la educación en Ciencias Naturales</li> <li>✚ Describe la vida de los grandes científicos y diversas concepciones de ciencia</li> <li>✚ Realiza percepciones de los niños y las niñas</li> <li>✚ Reconoce los propósitos de educación en ciencias en Ecuador</li> <li>✚ Identifica las diversas propuestas educativas con ojos críticos</li> <li>✚ Contrasta los Aprendizaje de conceptos y modelos científicos</li> <li>✚ Desarrolla habilidades científicas y aprendizaje por descubrimiento e indagación</li> <li>✚ Desarrolla de actitudes y competencias para la comprensión del papel de la ciencia en la sociedad</li> <li>✚ Detalla el valor de la educación en Ciencias Naturales en el contexto actual</li> <li>✚ Realiza percepciones de la naturaleza y los animales: visión antropocéntrica y utilitarista vs. Visión biométrica y bioética</li> <li>✚ Compara el contexto social y ambiente global –pasado y presente</li> <li>✚ Reconoce la situación actual ecuatoriana y la relevancia de la educación en ciencias en el contexto actual</li> <li>✚ Fomenta el cambio por nosotros- a través de la aplicación de conocimientos aprendidos.</li> </ul>
<p><b>5.- TEÓRICO PRACTICO INNOVADOR CREATIVO (Acreditable)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Conceptualiza las ciencias sociales</li> <li>✚ Investiga utilidad de las Ciencias Sociales.</li> <li>✚ Diseña una investigación social, preguntas e hipótesis</li> <li>✚ Aplica desempeños de investigación en Ciencias Sociales</li> <li>✚ Incorpora desempeños importantes en Ciencias Sociales</li> <li>✚ Realiza planificaciones con desempeños en Ciencias Sociales</li> <li>✚ Establece relación con los desempeños de historiadores y geógrafos</li> <li>✚ Usa fuentes en la investigación histórica</li> <li>✚ Sistematiza los resultados de una investigación social.</li> <li>✚ Relata los pasos de investigación en Ciencias Sociales</li> <li>✚ Fomenta en los estudiantes investigación en ciencias sociales</li> <li>✚ Genera estudiantes investigadores en Ciencias Sociales.</li> </ul>

- ✚ Incorpora razones coherentes sobre el pensamiento crítico.
- ✚ Crea dimensiones, estrategias y elementos de razonamiento
- ✚ Identifica estándares y destrezas intelectuales universales
- ✚ Incluye más estereotipos en los medios de comunicación. Diferencia entre opinión y hechos, y entre lo implícito y lo explícito.
- ✚ Implementa planificaciones a partir de objetivos para un aprendizaje significativo
- ✚ Reconoce la estructura básica de plan de clase
- ✚ Aplica las nociones del discurso
- ✚ Incorpora estrategias que fomentan el pensamiento crítico aplicadas a Estudios Sociales
- ✚ Desarrolla el pensamiento crítico desde los primeros grados de básica hasta niveles superiores
- ✚ Incorpora estrategias para promover el pensamiento crítico en varias materias
- ✚ Crea actividades para el desarrollo del pensamiento egocéntrico a la inteligencia emocional a través de la estructura creativa en bachillerato
- ✚ Aplica la metodología Aprendizaje basado en problemas (ABP)
- ✚ Fomenta actividades para el pensamiento crítico y la formación en valores a través del método socrático
- ✚ Argumenta la importancia del ambiente de clase y autoevaluación del docente
- ✚ Identifica la necesidad de autoevaluación para el desarrollo del pensamiento crítico. Retos de la educación siglo XXI

**PRODUCTO FINAL:** Docentes formados profesionalmente y mejoramiento del desempeño laboral.

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

Tabla N° 58

Proceso de valoración Pedagogía

PROCESO DE VALORACIÓN				
<b>Objetivo Específico a desarrollarse a través del Plan:</b>				
Proporcionar información necesaria sobre la pedagogía en la labor docente.				
Elementos del Plan	Evaluación Diagnóstica	Evaluación formativa	Evaluación de Desempeño	
			Producto	Sustentación
1 Pedagogía	Conocimientos previos acerca de la Pedagogía	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Analiza definiciones sobre la disciplina y llegar a la conceptualización aplicados en la pedagogía.</li> <li>✚ Identifica las características, formas de evaluar y cualidades de un buen proceso de aprendizaje.</li> <li>✚ Reconoce los principios constructivistas en la toma de decisiones mediante observaciones directas con ejercicios prácticos en la pizarra.</li> <li>✚ Resuelve problemas reales mediante los desempeños auténticos para desarrollar un pensamiento ágil, lógico y crítico de un contexto social.</li> </ul>	<p><b>Contenido</b></p> <p>Definición de Pedagogía</p> <p>20%</p> <p><b>Estructura</b></p> <p>Identificación de las características de un buen proceso de aprendizaje</p> <p>30%</p> <p><b>Aplicación</b></p> <p>Resolución de problemas reales aplicados en un contexto social</p> <p>50%</p>	Ejercicios prácticos.
<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Exposición</li> <li>✚ Cuestionario (preguntas abiertas y cerradas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>
			<b>100%</b>	

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Tabla N° 59

Proceso de valoración Didáctica

PROCESO DE VALORACIÓN				
<b>Objetivo Específico a desarrollarse a través del Plan:</b>				
Facilitar a los docentes información científica sobre la didáctica en todos sus niveles dentro del proceso educativo.				
Elementos del Plan	Evaluación Diagnóstica	Evaluación formativa	Evaluación de Desempeño*	
			Producto	Sustentación
2 Didáctica	Conocimientos previos acerca de la Didáctica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Analiza los desempeños auténticos en la didáctica.</li> <li>✚ Identifica los principales desempeños auténticos dentro del currículo en las diferentes disciplinas mediante ejercicios prácticos.</li> <li>✚ Integra los diseños de aprendizajes en los problemas reales con desempeños auténticos.</li> </ul>	<p><b>Contenido</b></p> <p>Definición de desempeños auténticos y didáctica. 20%</p> <p><b>Estructura</b></p> <p>Identificación de los principales desempeños auténticos. 30%</p> <p><b>Aplicación</b></p> <p>Resolución de problemas reales a través de la integración de diseños de aprendizajes. 50%</p>	Ejercicios prácticos.
<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>
			100%	

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Tabla N° 60

Proceso de valoración Lengua y Literatura

PROCESO DE VALORACIÓN				
Objetivo Específico a desarrollarse a través del Plan:				
Proveer información sobre la didáctica en el área de Lengua y Literatura.				
Elementos del Plan	Evaluación Diagnóstica	Evaluación formativa	Evaluación de Desempeño*	
			Producto	Sustentación
3 Didáctica en Lengua y literatura	Conocimientos previos acerca de la Didáctica, en Lengua y Literatura.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Analiza definiciones sobre la Didáctica en Lengua y Literatura.</li> <li>✚ Identifica los tipos de textos y funciones del lenguaje.</li> <li>✚ Establece relación entre expectativas del lector y comprensión del texto.</li> <li>✚ Incorpora estrategias en la comprensión de textos.</li> </ul>	<p><b>Contenido</b></p> <p>Definición de didáctica en Lengua y Literatura. 20%</p> <p><b>Estructura</b></p> <p>Identificación de tipos de textos y 30%</p> <p><b>Aplicación</b></p> <p>Aplicación de estrategias de acuerdo al texto. 50%</p>	Ejercicios prácticos.
Técnicas e instrumentos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>
			100%	

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Tabla N° 61

Proceso de valoración Ciencias

PROCESO DE VALORACIÓN				
Objetivo Específico a desarrollarse a través del Plan:				
Facilitar información sobre la didáctica en el área de Ciencias Naturales.				
Elementos del Plan	Evaluación Diagnóstica	Evaluación formativa	Evaluación de Desempeño*	
			Producto	Sustentación
4 Didáctica en Ciencias Naturales	Conocimientos previos acerca de la didáctica en Ciencias Naturales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Analiza definiciones sobre la ciencia y educación en ciencias.</li> <li>✚ Identifica las diversas propuestas educativas y modelos científicos, a través de ejercicios prácticos.</li> <li>✚ Resuelve problemas de la situación actual ecuatoriana con relevancia de la educación en ciencias en el contexto actual.</li> </ul>	<p><b>Contenido</b></p> <p>Definición de Pedagogía</p> <p>20%</p> <p><b>Estructura</b></p> <p>Reconoce las propuestas educativas</p> <p>30%</p> <p><b>Aplicación</b></p> <p>Realiza composiciones sobre la situación actual del Ecuador.</p> <p>50%</p>	Ejercicios prácticos.
Técnicas e instrumentos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Exposición</li> <li>✚ Cuestionario (preguntas abiertas y cerradas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>
			<b>100%</b>	

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Tabla N° 62

Proceso de valoración Estudios Sociales

PROCESO DE VALORACIÓN				
<b>Objetivo Específico a desarrollarse a través del Plan:</b>				
Proveer información científica adecuada sobre la didáctica en el área de Estudios Sociales.				
Elementos del Plan	Evaluación Diagnóstica	Evaluación formativa	Evaluación de Desempeño*	
			Producto	Sustentación
5 Didáctica en Estudios Sociales	Conocimientos previos acerca de la didáctica en Estudios Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Analiza definiciones sobre las Ciencias Sociales.</li> <li>✚ Reconoce los desempeños de las Ciencias sociales a través de un mapa conceptual</li> <li>✚ Elaboración de planificaciones incorporando los desempeños.</li> </ul>	<b>Contenido</b> Definición de Ciencias Sociales 20%	Ejercicios prácticos.
			<b>Estructura</b> Identificación de desempeños en Ciencias Sociales 30%	
<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Exposición</li> <li>✚ Cuestionario (preguntas abiertas y cerradas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>
			<b>100%</b>	

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

Tabla N° 63

Proceso de valoración Pensamiento Crítico

PROCESO DE VALORACIÓN				
Objetivo Específico a desarrollarse a través del Plan:				
Proporcionar información sobre el uso de la didáctica en el Pensamiento crítico.				
Elementos del Plan	Evaluación Diagnóstica	Evaluación formativa	Evaluación de Desempeño*	
			Producto	Sustentación
6 Didáctica del Pensamiento Crítico	Conocimientos previos acerca de la didáctica de Pensamiento Crítico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Considera la importancia del Pensamiento Crítico, su definición.</li> <li>✚ Reconoce los estándares intelectuales universales.</li> <li>✚ Identifica la estructura básica de un plan a través de la elaboración de planes de clase.</li> <li>✚ Aplica el Método ABP en la resolución de problemas incorporando estrategias que promuevan el pensamiento crítico en varias materias, a través de una dramatización.</li> </ul>	<p><b>Contenido</b></p> <p>Definición de Pensamiento crítico</p> <p>20%</p> <p><b>Estructura</b></p> <p>Reconoce la estructura de un plan.</p> <p>30%</p> <p><b>Aplicación</b></p> <p>Incorpora estrategias de A.B.P en problemas actuales.</p> <p>50%</p>	Ejercicios prácticos.
<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Prueba escrita</li> <li>✚ Cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Simulación</li> <li>✚ Ficha de observación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Observación</li> <li>✚ Lista de cotejo</li> </ul>
			<b>100%</b>	

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega



Tabla N° 64

Indicadores de Evaluación

INDICADORES DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE

CRITERIOS	DOMINIO EN EL ÁREA DEL SABER	DOMINIO EN CURRÍCULO NACIONAL	DOMINIO EN PLANIFICACIÓN	DOMINIO EN PROMOVER UN CLIMA DE PARTICIPACIÓN	DOMINIO EN RETROALIMENTACIONES
INDICADORES	Posee dominios en el área que enseña.				
	Comprende la epistemología del área del saber que enseña.				
	Conoce la relación del área del saber con otras disciplinas				
	Conoce la didáctica de la disciplina que imparte y sus sustentos.				
	Comprende los componentes de la estructura curricular				
	Conoce el currículo anterior o posterior al curso establecido				
	Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional				
	Planifica mediante la definición de objetivos del nivel, las necesidades educativas, de acuerdo al currículo y estándares de aprendizaje.				
	Integra procesos evaluativos y actividades en sus planificaciones				
	Selecciona recursos adecuados para el proceso enseñanza.				
	Establece tiempos de acuerdo a las necesidades educativas.				
	Planifica clases de acuerdo a la integración de conocimientos con los propios procesos de aprendizajes				
	Informa a los estudiantes sobre los objetivos plantados al inicio de cada clase				
	Genera ambientes positivos de trabajo donde se genere el debate y la reflexión.				
	Soluciona conflictos en el aula y responde ante situaciones críticas				
	Organiza los recursos didácticos de acuerdo a lo establecido en sus planificaciones.				
	Fomenta en los estudiantes preguntas y permite la búsqueda de alternativas a sus cuestionamientos				

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 65**

Indicadores de evaluación actualización

CRITERIOS	DOMINIO EN ACTUALIZACIONES CON RESPECTO A AVANCES INVESTIGATIVOS			DOMINIO EN LA PARTICIPACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJES		
INDICADORES	Es participe en procesos de formación profesional dentro y fuera de la institución	Realiza procesos de investigación relacionados a su ejercicio profesional.	Integra los conocimientos adquiridos en capacitación con el ejercicio diario profesional.. No reconoce algunas ideas principales	Comparte sus conocimientos con el resto de actores educativos.	Fomenta la participación de la comunidad educativa en actividades institucionales	Genera la participación en el intercambio de experiencias y mecanismos de apoyo para estudiantes con necesidades especiales.

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 66**

Indicadores de Desempeño Área del saber

CRITERIOS	DOMINIO EN EL ÁREA DEL SABER				CALIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
INDICADORES	Posee dominios en el área que enseña.	Comprende la epistemología del área del saber que enseña.	Conoce la relación del área del saber con otras disciplinas.	Conoce la didáctica de la disciplina que imparte y sus sustentos.		
	2,5	2,5	2,5	2,5		
<b>NOMINA</b>						
	x	x	x	x	10	Muy Satisfactorio Acreditable...
	x	x	x		7,5	Aceptable Acreditable...
	x	x			5	No Acreditable...
	x				2,5	No acreditable...

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 67**

Indicadores de Desempeño Currículo Nacional

CRITERIOS	DOMINIO EN CURRÍCULO NACIONAL				
INDICADORES	Comprende los componentes de la estructura curricular	Conoce el currículo anterior o posterior al cursos establecido	Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional	CALIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
	3,33	3,33	3,33		
NOMINA	x	x	x	10	Acreditable...
	x	x		6,66	No Acreditable...
	x			3,33	No Acreditable...
				0	No acreditable...

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 68**

Indicadores de Desempeño Planificación

CRITERIOS	DOMINIO EN PLANIFICACIÓN					CALIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
INDICADORES	Planifica mediante la definición de objetivos del nivel, las necesidades educativas, de acuerdo al currículo y estándares de aprendizaje.	Integra procesos evaluativos y actividades en sus planificaciones	Selecciona recursos adecuados para el proceso enseñanza.	Establece tiempos de acuerdo a las necesidades educativas.	Planifica clases de acuerdo a la integración de conocimientos con los propios procesos de aprendizajes		
NOMINA	2	2	2	2	2		
	x	x	x	x	x	10	Muy Satisfactorio Acreditable...
	x	x	x	x		8	Satisfactorio Acreditable...
	x	x	x			6	No Acreditable...
	x	x				4	No acreditable...

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 69**

Indicadores de Desempeño Clima de Participación

CRITERIOS	DOMINIO EN PROMOVER UN CLIMA DE PARTICIPACIÓN						
INDICADORES	Informa a los estudiantes sobre los objetivos plantados al inicio de cada clase	Genera ambientes positivos de trabajo donde se genere el debate y la reflexión	Soluciona conflictos en el aula y responde ante situaciones críticas	Organiza los recursos didácticos de acuerdo a lo establecido en sus planificaciones.	Fomenta en los estudiantes preguntas y permite la búsqueda de alternativas a sus cuestionamientos	CALIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
	2	2	2	2	2		
NOMINA	x	x	x	x	x	10	Muy Satisfactorio Acreditable...
	x	x	x	x		8	Satisfactorio Acreditable...
	x	x	x			6	No Acreditable...
	x	x				4	No acreditable...

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 70**

Indicadores de Desempeño Retroalimentaciones

CRITERIOS	DOMINIO EN RETROALIMENTACIONES					CALIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
INDICADORES	Fomenta la evaluación y co-evaluación en los estudiantes.	Diagnostica las necesidades requeridas de los estudiantes	Evalúa los objetivos de aprendizaje	Informa a los estudiantes sobre los logros obtenidos por los ismos	Informa a la comunidad educativa sobre los avances académicos de los estudiantes oportunamente.		
NOMINA	2	2	2	2	2		
	x	x	x	x	x	10	Muy Satisfactorio Acreditable...
	x	x	x	x		8	Satisfactorio Acreditable...
	x	x	x			6	No Acreditable...
	x	x				4	No acreditable...

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

**Tabla N° 71**

Indicadores de Desempeño Avances Investigativos

CRITERIOS	DOMINIO EN ACTUALIZACIONES CON RESPECTO A AVANCES INVESTIGATIVOS				
INDICADORES	Es participe en procesos de formación profesional dentro y fuera de la institución	Realiza procesos de investigación relacionados a su ejercicio profesional.	Integra los conocimientos adquiridos en capacitación con el ejercicio diario profesional.. No reconoce algunas ideas	CALIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
	3,33	3,33	3,33		
NOMINA	x	x	x	10	Acreditable...
	x	x		6,66	No Acreditable...
	x			3,33	No Acreditable...
				0	No acreditable...

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega



**Tabla N° 72**

Indicadores de Desempeño Comunidad de Aprendizajes

CRITERIOS	DOMINIO EN LA PARTICIPACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJES				
INDICADORES	Comparte sus conocimientos con el resto de actores educativos.	Realiza procesos de investigación relacionados a su ejercicio profesional.	Genera la participación en el intercambio de experiencias y mecanismos de apoyo para estudiantes con necesidades especiales.	CALIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
	3,33	3,33	3,33		
NOMINA	x	x	x	10	Acreditable...
	x	x		6,66	No Acreditable...
	x			3,33	No Acreditable...
				0	No acreditable...

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

## PRESUPUESTO

Tabla N° 73

Presupuesto

PRESUPUESTO			
	ACTIVIDADES	COSTO	
1	✓ Capacitación Profesional		\$ 4,000.00
1.1	✓ Talleres de Capacitación Formativa		
1.1.1	✓ Pedagogía	\$ 800	
1.1.2	✓ Didáctica	\$ 800	
1.1.3	✓ Didáctica en Lengua y Literatura	\$ 600	
1.1.4	✓ Didáctica de las Ciencias Naturales	\$ 600	
1.1.5	✓ Didáctica en Estudios Sociales	\$ 600	
1.1.6	✓ Didáctica del Pensamiento Crítico	\$ 600	

Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

**Tabla N° 75**

Cronograma

	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>
1	✓ Capacitación Profesional	200 horas										
1.1	✓ Talleres de capacitación formativa											
1.1.1	✓ Pedagogía	40 horas										
1.1.2	✓ Didáctica	40 horas										
1.1.3	✓ Didáctica en Lengua y Literatura	30 horas										
1.1.4	✓ Didáctica de las Ciencias Naturales	30 horas										
1.1.5	✓ Didáctica en Estudios Sociales	30 horas										
1.1.6	✓ Didáctica del Pensamiento Crítico	30 horas										

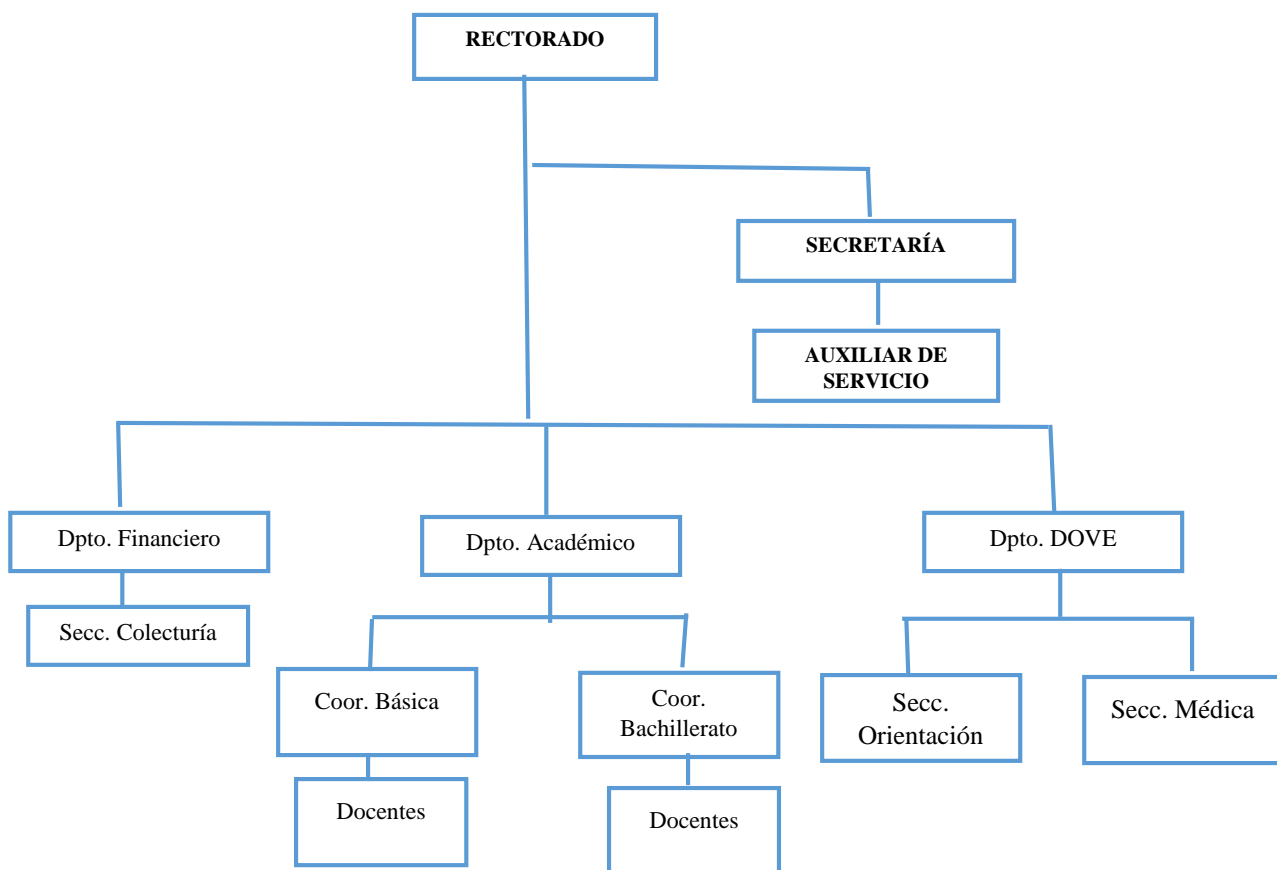
**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

## 6.8 ADMINISTRACIÓN

La administración estará a cargo de las autoridades institucionales conjuntamente con todo el personal, tomando en cuenta que es un medio más no un fin, el mismo que permitirá beneficiar a toda la Unidad Educativa, es decir a través de un Plan de Formación Continua para los docentes, contribuirá en su Satisfacción misma que les permitirá crecer personal y profesionalmente. Logrando cumplir con los objetivos planteados y contribuyendo en su desempeño laboral.

**Ilustración N° 2**

Organigrama



Elaborado por	Aprobado por	Fecha
Tatiana Barreno	Autoridades Institucionales	

REFERENCIAS	
Autoridad o Mando	—
Auxiliar	— └─┬─┘
Coordinación	.....

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

## 6.9 Previsión de la Evaluación

Tomando en cuenta los objetivos de garantizar el éxito de la aplicación de un Plan de Formación Continuo para docentes de Instituciones Particulares, se deberá realizar un debido seguimiento y evaluación permanente de dicho Plan, con el fin de conocer si existieren correctivos, mismos que se puedan presentar en el transcurso, tomando las debidas acciones que aseguren el cumplimiento de los objetivos planteados. A continuación se detallarán preguntas para el cumplimiento del Plan.

**Tabla N° 75**

Preguntas

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
¿Para qué?	Diagnosticar y conocer la realidad de los docentes.
¿De qué persona u objeto?	Docentes y autoridades
¿Sobre qué aspectos?	Satisfacción del Personal Docente y el Desempeño Laboral
¿Quién? ¿Quiénes?	Rector Institucional Coordinadoras Académicas
¿Cuándo?	Septiembre 2015-Junio 2016
¿Dónde?	Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”
¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas Entrevista
¿Con qué?	Instrumentos de Evaluación de desempeño docente
¿En qué situación?	Horas laborables

**Elaborado por:** Tatiana Barreno Noriega

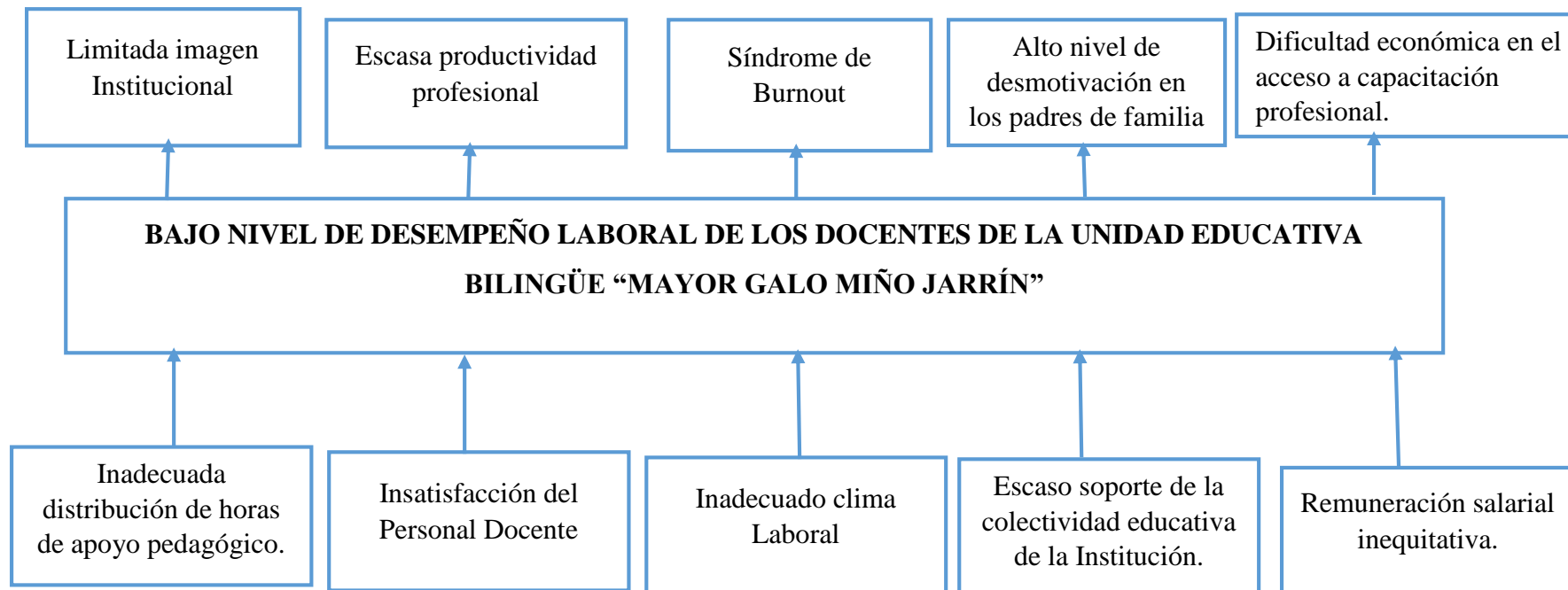
## ANEXOS

### Anexo 1

#### Árbol del Problema

Tabla N° 76

Árbol del Problema



Elaborado por: Tatiana Barreno Noriega.

## Anexo 2

### ENCUESTA



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO CENTRO DE ESTUDIOS DE POS GRADO

**Objetivo:** Determinar la incidencia de la Satisfacción del personal docente en el desempeño laboral en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

**Fecha de aplicación:** 11 de julio de 2014

**Número de aplicación:** 1

**Género:** -----

**Edad:** -----

**Domicilio:** -----

**Área:** -----

**Instrucción:** Marque con una X la opción que elija

Tome en cuenta los porcentajes establecidos para cada nivel.

Recuerde que esta encuesta es anónima y es totalmente confidencial

Nivel alto %	Nivel Medio %	Nivel Bajo %
67-100	34-66	0-33

**1.- ¿El nivel de fortalecimiento actitudinal que Ud. ha recibido a través de planes de capacitación por parte de las autoridades institucionales es?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**2.- ¿Cuál es el nivel de apoyo en cuanto a capacitación profesional que Ud. recibe por parte de las autoridades de la institución en que labora?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**3.- De acuerdo a los planes de capacitación ¿cuál es el nivel de responsabilidad frente al desempeño laboral que Ud. realiza en su institución?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**4.- ¿Cuál es el nivel de adaptación laboral en la que Ud. se encuentra en la institución?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**5.- ¿Qué nivel de organización o trabajo cooperativo mantiene Ud. en la Institución en que labora?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**6.- ¿Qué nivel de relaciones interpersonales mantiene Ud. con sus compañeros docentes y autoridades de la institución en que labora?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**7.- ¿Cuál es el nivel de conocimientos que Ud. posee en el área del saber que enseña?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**8.- ¿Cuál es el nivel de dominio que Ud. posee en cuanto al manejo del currículo nacional?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**9.- ¿Cuál es su nivel de dominio en cuanto al manejo de planificación?**

Alto ( )

Medio ( )



Bajo ( )

**10.- ¿En qué Nivel de investigación considera Ud. que los docentes y autoridades de la institución se encuentran?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**11.- ¿Cuál es su dominio en cuanto a promover ambientes positivos de aprendizajes?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**12.- ¿Cuál es el nivel de retroalimentación en cuanto a aprendizajes que Ud. realiza en su institución?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**13.- ¿Cómo califica el nivel de inclusión social por parte de los docentes y autoridades de la institución en que labora?**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

Ministerio de Educación (2012) De acuerdo a los Estándares de Calidad Educativa establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador y tomando en cuenta los Estándares de Gestión Educativa, Desempeño Profesional, Aprendizaje e Infraestructura, considera que se podrá establecer la manera de cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla los procesos de gestión para mejorar la calidad educativa, contribuyendo a que los actores educativos se desarrollen profesionalmente y que la institución se asemeje a un mejor funcionamiento se deberán analizar situaciones que permitan tomar decisiones, basados en una realidad, estableciendo puntos de vista, acciones y parámetros evaluativos que se consideren necesarios dentro de cada institución, permitiendo conocer una realidad institucional y así establecer planes de mejora necesarios.

**Anexo 3**

**ENTREVISTA**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS DE POS GRADO**

**Objetivo:** Determinar la incidencia de la Satisfacción del personal docente en el desempeño laboral en la Unidad Educativa Bilingüe “Mayor Galo Miño Jarrín”

**Fecha de aplicación:** 11 de julio de 2014      **Número de aplicación:** 1

**Sexo:** -----

**Edad:** -----

**Instrucción:** Recuerde que esta entrevista es anónima y es totalmente confidencial

**1.- Ustedes como autoridades ¿han otorgado reconocimientos a los docentes por logros obtenidos? ¿De qué tipo?**

-----

**2.- ¿Se han realizado capacitaciones profesionales a los docentes?**

-----

**3.- ¿Cuántas capacitaciones se ha realizado por año lectivo y cuánto dura las mismas?**

-----

**4.- En caso que le docente quiera acceder a algún curso de formación profesional ¿quién solventa dicho pago?**

-----

**5.- ¿Cuáles son los valores que se fomenta en la institución?**

-----

**6.- ¿Cuál es el rango de salario mensual que se otorgan a los docentes?**

-----

**7.- ¿Cómo considera Ud. que son las relaciones entre autoridades y docentes?**

-----  
**8.- De acuerdo a su criterio ¿cuál es el nivel de conocimientos relacionados a planificación y currículo nacional que poseen los docentes de su institución?**  
-----

**9.- Existe dentro del horario de trabajo de los docentes espacios destinados para la investigación?**  
-----

**10.- ¿Considera Ud. que dentro de la institución educativa se promueve ambientes positivos de trabajo?**  
-----

**11.- El personal docente realiza retroalimentaciones continuas en cuánto a aprendizajes?**  
-----

**12.- ¿Cuántos docentes ya no trabajan en la institución en los últimos tres años lectivos 2011-2012, 2012-2013,2013-2014?**  
-----

**13.- ¿Cómo evalúan el nivel de desempeño laboral docente?**  
-----

**14.- Considera Ud. ¿que la aplicación de un plan de formación ayudaría a mejorar el desempeño laboral de los docentes?**  
-----

## BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

Abedrabbo, C. (2014). Tesis de grado. En C. Abedrabbo, *La responsabilidad social corporativa y el entorno de la empresa Industrias sweets* (pág. 127). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7584/1/140%20MKT.pdf>

Abril, J. (2010). Tesis de Maestría. En J. Abril, *Evaluación del Desempeño Profesional del Docente y su incidencia en la actividad laboral* (pág. 104). Ambato.

Abril, J. (2010). Tesis de Maestría. En J. Abril, *Evaluación del desempeño Profesional del Docente y su incidencia en la actividad laboral* (pág. 104). Ambato.

Abril, J. (2010). Tesis de Maestría. En J. Abril, *Evaluación del Desempeño Profesional del docente y su incidencia en la actividad laboral* (pág. 1). Ambato.

Aguirre, N. (2005). Tesis de Maestría. En N. Aguirre, *Proyecto a la reforma al artículo 13 de la ley contra la violencia a la mujer y a la familia* (pág. 188). Quito: Altos estudios. Obtenido de <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/330/1/IAEN-020-2005.pdf>

Álvarez, S. (2008). Plan de Capacitación. En S. Álvarez, *Plan de Capacitación* (pág. 80). Riobamba: Spoch. Obtenido de [http://www.espoch.edu.ec/Descargas/rectoradopub/0d45e1\\_Plan\\_de\\_Capacitacion\\_ESP OCH.pdf](http://www.espoch.edu.ec/Descargas/rectoradopub/0d45e1_Plan_de_Capacitacion_ESP OCH.pdf)

Álvarez, S. (2008). Plan de Capacitación. En S. Álvarez, *Plan de Capacitación* (pág. 80). Riobamba: ESPOCH. Obtenido de [http://www.espoch.edu.ec/Descargas/rectoradopub/0d45e1\\_Plan\\_de\\_Capacitacion\\_ESP OCH.pdf](http://www.espoch.edu.ec/Descargas/rectoradopub/0d45e1_Plan_de_Capacitacion_ESP OCH.pdf)

Amaya, J. (2011). Equilibrio Interno. En J. Amaya, *Equilibrio Interno*.

Anda, C. (2004). *Administración y Calidad*. México: Llimusa, S.A de C.V. Obtenido de [https://books.google.es/books?id=bsDZ3\\_iv0jwC&printsec=frontcover&dq=administracion&hl=es&sa=X&ved=0CDkQ6AEwBGoVChMI\\_r7n9vHlxgIVFyilCh1qKQso#v=onepage&q=administracion&f=false](https://books.google.es/books?id=bsDZ3_iv0jwC&printsec=frontcover&dq=administracion&hl=es&sa=X&ved=0CDkQ6AEwBGoVChMI_r7n9vHlxgIVFyilCh1qKQso#v=onepage&q=administracion&f=false)

Arce, A. (2012). Tesis de grado. En A. Arce, *La implementación de un programa de inducción optimizará la adaptación del nuevo servidor público a la Corte Constitucional del Ecuador de la ciudad de Quito* (pág. 168). Quito: U.C.E. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2742/1/t-UCE-0007-66.pdf>

Armas, S. (2014). Tesis de Licenciatura. En S. Armas, *Desempeño docente en el proceso de aprendizaje, en el nivel de Educación Básica* (pág. 205). Ambato: U.T.L.

Armas, S. (2014). Tesis de Licenciatura. En S. Armas, *Desempeño Docente en el Proceso Aprendizaje en el Nivel de Educación Básica* (pág. 217). Ambato: UTPL. Obtenido de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11260/1/Armas\\_Arias\\_Sonia\\_Paola.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11260/1/Armas_Arias_Sonia_Paola.pdf)

- Atiencia, O. (2015). Tesis de grado. En O. Atiencia, *Dirección Estratégica de Marketing y la responsabilidad social para la empresa Hormiplus* (pág. 111). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/10181/1/281%20MKT.pdf>
- Bedoya, J. (2012). Tesis de grado. En J. Bedoya, *Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores* (pág. 110). Quito: U.C.E. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UCE-0007-48.pdf>
- Boada, A. (2008). Tesis de Ingeniería. En A. Boada, *Metodología para medir la satisfacción del cliente* (pág. 193). Quito, Ecuador: S-N. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/404/1/CD-0791.pdf>
- Cabezas, A. (2013). Tesis de Grado. En A. Cabezas, *La percepción de las madres sobre su relación socio-emocional con sus hijos basados en los estándares Zero to three* (pág. 64). Quito: U.S.Q. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2296/1/106959.pdf>
- Carrillo, V. (2012). Tesis de grado. En V. Carrillo, *El plan de marketing relacional y su incidencia en la satisfacción del cliente externo el área de Pos venta de la empresa Ecuatran S.A.* (pág. 159). Ambato, Ecuador: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2145/1/577%20ING.pdf>
- Carvajal, M. (2013). Tesis de Maestría. En M. Carvajal, *Influencia de tipos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral* (pág. 12). Ambato.
- Carvajal, M. (2013). Tesis de Maestría. En M. Carvajal, *Influencia en tipos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral* (pág. 88). Ambato.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Distrito Federal, México: McGraw-Hill-Interamericana Editores, S.A.DeC.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Distrito Federal, México: Mc-Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavennato, A. (s.f.). Ciclo Motivacional. En A. Chiavennato, *Ciclo Motivacional* (pág. 78). Ambato.
- Chiavennato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Distrito Federal, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavennato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). Distrito Federal, México: McGraw-Hil Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Coraggio, J. L. (2009). Características de una Pedagogía Crítica. *Escuela y Reproducción Social*.
- Córdova, M. (2014). Tesis de grado. En M. Córdova, *Tesis de grado* (pág. 76). Ambato: S/N. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7115/1/137%20o.e..pdf>
- Del Pozo, H. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: Nacional.
- Del Pozo, H. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. En H. Del Pozo, *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (pág. 48). Quito: Nacional. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>

- Del Pozo, H. (2011). Ley Orgánica Intercultural. En H. Del Pozo, *Ley Orgánica Intercultural* (pág. 48). Quito: Nacional.
- Del Pozo, H. (2011). Ley Orgánica Intercultural. En H. Del Pozo, *Ley Orgánica Intercultural* (pág. 48). Quito: Nacional.
- Del Pozo, H. (2011). Ley Orgánica Intercultural. En H. Del Pozo, *Ley Orgánica Intercultural* (pág. 48). Quito: Nacional.
- Enriquez, J. (2011). Tesis de Maestría. En J. Enriquez, *Servicio al cliente en restaurantes de Ibarra* (pág. 392). Ibarra: S-N. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1148/1/PG%20251-TESIS%20MBA%20MANUAL%20DE%20SERVICIO%20AL%20CLIENTE.pdf>
- Escobar, W. (2010). *Reglamento Interno de Trabajo*. Ambato: S-N.
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninf, S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=HgnZlxbpJY0C&printsec=frontcover&dq=administracion&hl=es&sa=X&ved=0CE0Q6AEwCGoVChMI8pDin4vmxgIVxSylCh0vfA6R#v=onepage&q=administracion&f=false>
- Flores, P. (2012). Tesis de Maestría. En P. Flores, *Cambio actitudinal en atención al cliente* (pág. 108). Guaranda: S-N. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3303/1/T1222-MDTH-Flores-Cambio.pdf>
- Galarza, D. (2012). Tesis de grado. En D. Galarza, *El servicio Posventa de ropa jean y su incidencia en la satisfacción de cliente de la empresa textil Paxtimer del cantón Pelileo* (pág. 140). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2016/1/541%20ING.pdf>
- Galarza, D. (2012). Tesis de grado. En D. Galarza, *El servicio de Posventa de ropa jean y su incidencia en la satisfacción del cliente de la empresa textil Parmitex* (pág. 140). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2016/1/541%20ING.pdf>
- García, M. (2010). Tesis de Maestría. En M. García, *La capacitación con TICS y el Desempeño Laboral* (pág. 87).
- García, M. (2010). TESIS DE MAESTRÍA. En M. García, *La Capacitación con las TICS y el Desempeño Laboral* (pág. 1). Ambato.
- Gómez, I. (2000). *Matemática emocional*. Madrid: Narcea, S.A de ediciones. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=hik-KLZ9SYkC&pg=PA22&dq=afecto+definicion&hl=es&sa=X&ei=krOcVe\\_XAsGrSAXInoLoBQ&ved=0CCIQ6AEwAQ#v=onepage&q=afecto%20definicion&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=hik-KLZ9SYkC&pg=PA22&dq=afecto+definicion&hl=es&sa=X&ei=krOcVe_XAsGrSAXInoLoBQ&ved=0CCIQ6AEwAQ#v=onepage&q=afecto%20definicion&f=false)
- González, M. (2014). Programa de Maestría. En M. González, *Imagen Corporativa en Instituciones Públicas de la ciudad de Quito Caso de estudio corporación Nacional de* (pág. 111). Ecuador: U.A.S.B. Obtenido de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4049/1/T1447-MBA-Gonzalez-Imagen.pdf>

- González, Z. (2002). Historia de la Filosofía, Segundo período de la filosofía griega. En Z. González, *Filosofía de Sócrates* (págs. 202-206). Segunda edición.
- Guanín, A., & López, D. (2012). Tesis de grado. En *Diseño de un manual de capacitación, formación e incentivos para mejorar el desempeño del personal en la empresa farmacia cruz azul* (pág. 172). Latacunga, Ecuador: U.T.C. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1345/1/T-UTC-0937.pdf>
- Guanín, A., & López, D. (2012). Tesis de grado. En A. Guanín, & D. López, *Diseño de un Manual de Capacitación, Formación e incentivos para mejorar el desempeño del personal en la empresa Farmacia Cruz Azul* (pág. 172). Latacunga: U.T.C. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1345/1/T-UTC-0937.pdf>
- Guerrero, T. (2012). Tesis de Maestría. En T. Guerrero, *Propuestas de Programa Integral de Servicio al cliente* (pág. 197). Guayaquil: S-N. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2654/17/UPS-GT000303.pdf>
- Guerrero, T. (2012). Tesis de Maestría. En T. Guerrero, *Programa Integral de Sevicio al Clente* (pág. 197). Guayaquil, Ecuador: S-N. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2654/17/UPS-GT000303.pdf>
- Gutiérrez, O. (2003). Enfoques y Modelos Educativos centrados en el aprendizaje. En O. Gutiérrez, *Fundamentos psicopedagógicos de los enfoques y estrategias centrados en el aprendizaje* (pág. 56). Ambato.
- Jimbo, M. (2015). Tesis de Maestría. En M. Jimbo, *Estudio del Principio de Igualdad en la Contratació Pública y su relación con la contratación preferente en los procedimientosprecontractuales establecidos en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública*. (pág. 171). Quito: U.A.S.B. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4381>
- Kotler, P., Armstong, G., Cámara, D., & Cruz, I. (2004). *Marketing*. Madrid: Pearson Education, S.A.
- Kotler, P., Armstong, G., Cámara, D., & Cruz, I. (2004). *Marketing* (Décima ed.). Madrid: Pearson Education.
- Kotler, P., Armstong, M., Cámara, D., & Cruz, I. (2004). *Marketing* (Décima ed.). Madrid: Pearson Education.
- Kottler, P., Armstong, G., Cámara, D., & Cruz, I. (2004). *Marketing*. Madrid: Pearson Educatio, S.A.
- Kottler, P., Armstong, G., Cámara, D., & Cruz, I. (2004). *Marketing* (Décima ed.). Madrid: Pearson Education, S.A.
- Kottler, P., Armstong, G., Cámara, D., & Cruz, I. (2004). *Marketing* (Décima ed.). Madrid: Pearson Education.



- Lanas, E. (2010). La Prueba en Demandas Laborales. *Foro Revisda de derecho N° 14*, 89. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2978/1/05-Lanas.pdf>
- Mantilla, M. (2012). Tesis de grado. En M. Mantilla, *Tesis de grado* (pág. 189). Ambato: S/N. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1901/1/530%20ING.pdf>
- Mantilla, M. (2012). Tesis de grado. En M. Mantilla, *La administraci3n del talento humano*. Ambato, Ecuador: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1901/1/530%20ING.pdf>
- Mantilla, M. (2012). Tesis de grado. En M. Mantilla, *La Administraci3n del Talento Humano y el desempe1o Laboral de los trabajadores Molinos Miraflores* (pág. 189). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1901/1/530%20ING.pdf>
- Mantilla, M. (2012). Tesis de grado. En M. Mantilla, *La adminstraci3n del talento humano y el desempe1o laboral de los trabajadores de Molinos Miraflores* (pág. 189). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1901/1/530%20ING.pdf>
- Medina, F. (2014). Maestría. En F. Medina, *DISE1O DEL PLAN DE CAPACITACI3N EN BASE AL MODELO DE RETORNO* (pág. 119). Quito: Puce. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8130/TESIS%20FINAL%20NOVIE MBRE%20INCLUYE%20HOJA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mero, R., & Andrade, M. (2012). Tesis de Grado. En R. Mero, & M. Andrade, *Grado de Satisfacci3n del usuario respecto a la atenci3n de enfermería que reciben en los servicios de salud* (pág. 119). Manta, Ecuador: S-N.
- Ministerio de Educaci3n. (2013). Estándares de Calidad Educativa. En *Aprendizaje, Gesti3n Escolar, Desempe1o Profesional e Infraestructura* (pág. 55). Quito: Ministerio de Educaci3n. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
- Ministerio de Educaci3n. (2014). Estándares. En M. d. Educaci3n, *Desempe1o Docente* (pág. 1). Ecuador. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Ministerio de Educaci3n. (s.f.). Estándares de Desempe1o. En Ministerio de Educaci3n, *Desempe1o Docente*. Ambato, Tungurahua, Ecuador. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administraci3n de recursos humanos*. México: Pearson Education.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administraci3n de Recursos Humanos*. México: Pearson Education, Inc.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administraci3n de Recursos Humanos*. México: Pearson Education, Inc.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administraci3n de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Education, Inc.

- Olmedo, J. (2013). Tesis de Licenciatura. En J. Olmedo, "LA CAPACITACIÓN DEL SERVIDOR MUNICIPAL Y SU INCIDENCIA" (pág. 213). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5818/1/TESIS%20FINAL%20SRA.%20JENNY%20OLMEDO.pdf>
- Ordoñez, C., & Castaño, C. (2010). Curso de Pedagogía y Didáctica. En C. Ordoñez, & C. Castaño, *Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal* (pág. 52). Quito: Dinadep.
- Pullupaxi, P. (2014). *Informe Final de rrbajo de Titulación de Psicólogo Industrial*. Quito: S-N. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3628/1/T-UCE-0007-104.pdf>
- Reyes, C. (2013). Tesis de Grado. En C. Reyes, *El direccionamiento estartégico y su incidencia ene el desempeño laboral en la empresa Agrocueros S.A.* (pág. 137). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6554/1/124%20o.e..pdf>
- Ricarte, J. (1999). *Creatividad y comunicación persuasiva*. Viena: Viena, Serveis Editorial, S.A. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=kenvqsiK6SEC&pg=PA38&dq=que+es+la+creatividad&hl=es&sa=X&ei=d8CZVeC9KIHSsQXMio6YAw&sqi=2&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=que%20es%20la%20creatividad&f=false>
- Robalino, M. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente* (<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf> ed.). Perú: Alfabetas Artes Gráfica.
- Robalino, M. (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente*. Perú: Alfabetas Artes Gráfica.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de personal* (Séptima ed.). Distrito Federal, México: Cengage Learning, Inc.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de personal*. Distrito Federal, México: Cengage Learning.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna del Personal* (Séptima ed.). Distrito Federal, México: Cengage Learning, Inc.
- Sánchez, L. (2012). Tesis de Maestría. En L. Sánchez, *Satisfacción Laboral y Rendimiento Profesional* (pág. 1). Ambato.
- Skinner, F. (s.f.). Teoría de Frederic Skinner. En F. Skinner, *Teoría Frederc Skinner*.
- Taylor, F. (s.f.). Estímulo o Incentivo. En F. Taylor.
- Toapanta, L. (2012). Tesis de grado. En L. Toapanta, *La motivación del pesrsonal y su influencia en el desempeño laboral* (pág. 119). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2177/1/588%20ING.pdf>
- Torres, V. (2011). Teis de Ingeniería. En V. Torres, "CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE" (pág. 90). Ambato: U.T.A. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1409/1/269%20Ing.pdf>

Torres, V. (2011). Tesis de Ingeniería. En Torres Viviana, *“CAPACITACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE* (pág. 90). U.T.A.

Unidad Educativa Bilingüe Mayor Galo Miño. (2010). P..E.I Institucional. En M. Unidad Educativa Bilingüe , *P..E.I* (pág. 0). Ambato.

Vargas, D. (2013). Tesis de Posgrado. En D. Vargas, *Estudio de Satisfacción del usuario externo e interno en los servicios de salud del Patronato Provincial Pichincha* (pág. 90). Quito, Ecuador: S-N. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2189/1/104899.pdf>

Wendell, L. (1991). *Administración de Personal*. México: Limusa,S.A de C.V.

Yajamín, N. (2012). Tesis de Ingeniería. En N. Yajamín, *Cómo la inteligencia emocional influye en la Satisfacción Laboral del personal que labora en la coordinación Sénior de Gestión Financierade la Gerencia de Refinación de la EP* (pág. 153). Quito: U.C.E. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1395/1/T-UCE-0007-16.pdf>