



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

**ARTÍCULO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE:
MAESTRIA EN ADMINISTRACION PÚBLICA**

II COHORTE

TEMA:

**LA CULTURA DE LA MEJORA CONTINUA DESDE EL
INDIVIDUO A LA INSTITUCIÓN.**

TUTOR

ING. MIGUEL CEDILLO F.

AUTOR:

ING. VICTOR MANUEL CADENA AVILÉS

MILAGRO - ECUADOR

2021

La Cultura de la Mejora Continua desde el Individuo a la Institución.

Resumen

El presente artículo pretende destacar la capacidad de adaptación que han tenido los docentes fiscales del Distrito de Educación 09D18 Naranjito – Coronel Marcelino Maridueña, a los cambios presentados en el proceso educativo producto del virus COVID-19, la misma que se logró gracias a la cultura de la mejora continua, engrandeciendo así a la institución a la que pertenece y teniendo como principal favorecido a los estudiantes.

De manera general, nadie se imaginó vivir este tipo de pandemia y mucho estar preparado para afrontarla. La educación no se podía detener y se encontraron los medios para que esta continúe, teniendo como actores principales a los docentes, autoridades, estudiantes y padres de familia. El cambio fue muy grande, pero los docentes tuvieron la predisposición en adaptarse a los cambios presentados.

El compromiso de los docentes hacia la comunidad educativa se vio reflejado en la participación de cursos, seminarios y talleres, que contribuyeron a mejorar sus clases, adaptándose a las nuevas condiciones del sistema educativo.

Palabras Claves: Mejora continua, educación, docentes, adaptación, auto preparación, predisposición.

Abstract

This article aims to highlight the capacity of adaptation that the public teachers of the Education District 09D18 Naranjito - Coronel Marcelino Maridueña have had, to the changes presented in the educational process as a result of the COVID-19 virus, the same that was achieved thanks to culture of continuous improvement, thus enhancing the institution to which it belongs and having the students as the main benefit.

In general, no one imagined living this type of pandemic and much being prepared to face it. Education could not be stopped and the means were found to continue it, with teachers, authorities, students and parents as the main actors. The change was very big, but the teachers had the predisposition to adapt to the changes presented.

The teachers' commitment to the educational community was reflected in the participation of courses, seminars and workshops, which contributed to improving their classes, adapting to the new conditions of the educational system.

Keywords: Continuous improvement, education, teachers, adaptation, self-preparation, predisposition

Introducción

En el mundo de los negocios, gobiernos y educación, la mejora continua es un concepto aceptado, desafortunadamente del concepto a la práctica existe mucho camino por recorrer y cambiar. Los términos como mejora continua suenan impresionantes, tanto que las personas lo utilizan comúnmente y es desde ese punto que se pretende percibir la cultura desde el individuo a la institución.

En el siguiente artículo científico se dará a conocer más sobre la cultura de la mejora continua desde el individuo a la institución, precisamente en los docentes fiscales del Distrito de Educación 09D18 Naranjito – Coronel Marcelino Maridueña.

Vamos a conocer como los docentes se adaptaron a las nuevas condiciones educativas, producto del virus COVID-19, sin afectar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Desde el punto del docente el mejoramiento continuo es muy importante, ya que el desarrollo o perfeccionamiento de sus conocimientos y herramientas utilizadas para impartir sus clases, ayuda al estudiante a facilitar su aprendizaje, de esta manera se busca brindar una educación digna.

Desarrollo.

En los últimos años se han venido generando una serie de cambios en varios aspectos, el más significativo es en la educación, la misma que ha tenido una evolución acelerada, los cambios han sido tan contundentes que hace unos años atrás, esto sería inalcanzable, todo gracias mejora continua que han tenido los docentes, actualizando sus conocimientos e implementando nuevas herramientas tecnológicas, las mismas que buscan brindar una educación de calidad a los estudiantes y comunidad educativa en general.

En el artículo 1 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, nos indica: “La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores” (Asamblea Nacional , 2011).

Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador en su artículo 5, nos menciona:

El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. (Asamblea Nacional , 2011)

La Organización Mundial de la Salud, de acuerdo a los controles, protocolos, y estudios realizados a pacientes determina el posible origen del virus.

Desde el 31 de diciembre de 2019 se reporta los primeros casos de una “neumonía vírica” en la ciudad de Wuhan, República de China, pero no fue sino hasta el 09 de enero de 2020 donde se detecta que este brote es provocado por un nuevo tipo de coronavirus, determinado por las mismas autoridades chinas. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

La preocupación e incertidumbre de conocer si el virus había llegado a nuestro territorio, fue confirmado el 29 de febrero de 2020, donde mediante una rueda de prensa “La ministra de Salud, Catalina Andramuño, confirmó la presencia del primer caso de la nueva cepa Covid-19” (El Comercio, 2020).

Para el 11 de marzo de 2020, la gran cantidad de contagiados a nivel mundial generó una “profunda preocupación por los alarmantes niveles de propagación y gravedad y por los

alarmantes niveles de inacción, la OMS llega a la conclusión en su evaluación de que la COVID-19 puede considerarse una pandemia” (Organización Mundial de la Salud, 2021).

La presencia del mencionado virus en territorio ecuatoriano, alertó a los ciudadanos y autoridades a tomar las precauciones del caso y evitar la propagación del mismo, por este motivo el Presidente de la Republica Lenin Moreno Garcés emite el Decreto presidencial Nro. 1017 de fecha 16 de marzo de 2020, donde su artículo 1 indica “DECLARAR el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por casos de coronavirus confirmado y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud” (Moreno Garcés, 2020).

La crisis sanitaria vivida causada por el virus covid 19, produjo un impacto a nivel mundial, tanto en lo social, en lo cultural, en lo educativo y principalmente en la salud.

Por estos motivos y por medidas de bioseguridad, la educación se ha tenido que ajustar y actualizar de una manera fugaz porque “a pensar de las grandes crisis que han azotado a la humanidad en los últimos siglos, la escuela ha permanecido prácticamente inamovible” (Cáceres - Muñoz, Jiménez Hernández, & Martín - Sánchez , 2020, pág. 202).

La escuela no puede quedar desfasada de los cambios sociales, sino que deben adaptarse a ellos; más aún, debería ir por delante, puesto que el cambio social debe ser planteado por los nuevos ciudadanos, que en sus manos está el entramado futuro social. (Tello Díaz & Aguaded Gómez, 2009, pág. 32)

El Ministerio de Educación emite el ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00013-A con fecha 12 de marzo de 2020, suscrito por la Sra. María Monserrat Creamer Guillén, Ministra de Educación indica en su artículo único:

Disponer de manera obligatoria la suspensión de clases en todo el territorio nacional. La disposición aplica para las instituciones educativas públicas, fiscomisionales y particulares, así como en los centros de desarrollo integral para la primera infancia regulados por esta Cartera de Estado, en todas sus jornadas y modalidades. (CREAMER GUILLÉN, 2020)

El cambio de recibir las clases se manera tradicional y cotidiana, se vio gravemente afectada con la pandemia causa por el virus Covid 19, la misma que obligó a buscar nuevas herramientas para que la educación y el aprendizaje no se detenga.

Existe una evolución en la forma de aprender; los alumnos no son el único personaje principal de su formación, sino también los maestros (y los padres) son individuos que persiguen el mismo objetivo del estudiante, que es entrar a un mundo lleno de oportunidades para el crecimiento personal y profesional. (Dime Desarrollo en Métodos de enseñanza, 2018)

La suspensión de las clases en la modalidad presencial, dio la apertura para buscar una alternativa y continuar con el proceso educativo, por lo que surgió la modalidad a distancia, mediante el uso de plataformas o algún recurso tecnológico que permita llegar al estudiante y no detener su aprendizaje.

El único camino para continuar a la par con las actualizaciones presentadas día a día, es adaptarse al cambio, uno de los mecanismos es la cultura de la mejora continua, la misma que es “conjunto de conocimientos, acciones y actitudes necesarias para que una organización completa se motive en el logro de aumentar de forma persistente el valor para sus clientes y sea, por tanto, más competitiva” (Narros Lluch, 2019).

Aterrizando en el ámbito educativo los clientes serían los estudiantes y padres de familia, es decir la comunidad educativa, que son quienes reciben el servicio otorgado por los docentes, los mismos que van aumentando los niveles de exigencia, queriendo recibir una educación de calidad y actualizada.

Para comenzar hablar de la cultura de la mejora continua debemos partir conociendo ¿Qué es cultura?

La cultura es el adhesivo social que ayuda a mantener unida la organización al proveer estándares de lo que deberían decir y hacer los trabajadores. Por último, la cultura sirve como mecanismo que da sentido y control, que guía y da forma a las actitudes y al comportamiento de los empleados. (Stephen, P & Timothy, A, 2013, pág. 516)

Así como una cultura establece diferencias entre una organización y las demás, de igual manera se puede diferenciar las instituciones educativas, cada una tiene una cultura diferente y no siempre tiene que ver con la región, sino por las costumbres y la ubicación donde se encuentra situada.

La cultura organizacional debe ser fuerte o dominante, de tal manera que integre y sobre pase a la cultura de sus miembros, o dicho de mejor manera, que los miembros de la organización, integren las características de la cultura organizacional a su propia cultura. (Llanos, 2016, pág. 7)

La cultura del servicio se define como la utilización de las mejores estrategias del recurso humano, técnico y tecnológico que permitan una adecuada y creciente relación e integración entre todos los agentes sociales comprometidos: personas, empresas y comunidades. Significa ayudar a otros, interesarse significativamente por los demás y donde todos salgan beneficiados. (Escuela Internacional de Gestión Comercial y Liderazgo, 2015)

Aspectos relevantes

La cultura organizacional es un término descriptivo que puede analizarse al evaluar la calificación de una organización en diez características:

1. **Aprendida:** Nadie entra en una empresa sabiendo exactamente cómo funciona todo allí, pero después de un tiempo puede quedar claro qué cosas están bien vistas y son apreciadas mientras que también quedan claros los aspectos peor recibidos por compañeros y superiores. (Máxima Uriarte, 2019)
2. **“Interacción:** La forma de aprender dicha cultura es únicamente bajo la interacción con otros trabajadores de la compañía” (Máxima Uriarte, 2019).
3. **“Recompensas:** Estas recompensas pueden ser afectivas, económicas, personales o de otro tipo dependiendo de la situación” (Máxima Uriarte, 2019).
4. **“Personal:** Cada persona de la compañía contribuye a su manera a la creación y mantenimiento de esta cultura” (Máxima Uriarte, 2019).
5. **“Identidad:** Los empleados deben sentirse identificados de alguna manera con la cultura de la organización y deben compartir una serie de valores o creencias similares a las establecidas” (Máxima Uriarte, 2019).
6. **Difícil de cambiar:** Como depende de las personas, si estas no cambian su forma de actuar es complicado que la cultura organizacional vaya a variar. Las empresas acostumbran a atraer y contratar a personas que se puedan adaptar correctamente a su cultura. (Máxima Uriarte, 2019)
7. **“Implícita:** Dentro de la organización no hay un organismo encargado de establecer la cultura y vigilar su cumplimiento, sino que son los propios trabajadores los que de manera implícita la establecen y la cumplen” (Máxima Uriarte, 2019).

8. “Distintiva: Cada empresa tiene una cultura propia ya que esta depende únicamente de las personas que integran la plantilla. Es imposible que haya dos compañías con exactamente la misma cultura” (Máxima Uriarte, 2019).
9. “Integral: la cultura dentro de una empresa está integrada en todos los elementos que la forman” (Máxima Uriarte, 2019).
10. “Subculturas: Normalmente dentro de una organización hay una cultura dominante, sin embargo, dentro de algunos departamentos o en algunos grupos de trabajadores se pueden encontrar subculturas” (Máxima Uriarte, 2019).

La cultura crea el ambiente

Trabajar con personas positivas va a crear un ambiente inspirador y de superación, más mismas que te motivan dar lo mejor de ti, así mismo trabajar con personas negativas te frenan a seguir adelante. Un buen ambiente laboral se ve reflejado en las actividades desarrolladas por cada persona miembro de la institución en el servicio entregado a la comunidad.

Se han estudiado docenas de dimensiones del ambiente, incluyendo la seguridad, la justicia, la diversidad y el servicio al cliente. Quien se encuentra con un ambiente positivo para el desempeño pensará más en hacer un buen trabajo y creará que los demás apoyan su éxito. El individuo que se encuentra con un ambiente positivo para la diversidad se sentirá más cómodo al colaborar con los colegas sin importar sus antecedentes demográficos. Los ambientes pueden interactuar entre sí para generar conductas. (Stephen, P & Timothy, A, 2013, pág. 517)

La creación de una cultura de calidad en las instituciones educativas, es el camino que busca la excelencia en lo que se hace, mediante la mejora continua de cada docente.

Mejora continua.

La mejora continua implica tanto la implantación de un sistema como el aprendizaje permanente de la organización, el seguimiento de una filosofía de gestión y la participación activa de todas las personas. Las instituciones no pueden seguir sin utilizar plenamente la capacidad intelectual, creativa y la experiencia de su capital humano. (López Abreu, García Muñoz, Batte Monter, & Cobas Vilches, 2015, pág. 203)

La participación de todas las personas, podemos indicar que se trata de los docentes y la comunidad educativa en general, los mismos que requieren de actualizaciones constantes de acuerdo al medio en el que se encuentran. “La base del modelo de mejora continua es la autoevaluación. En ella se detectan puntos fuertes, que hay que tratar de mantener y áreas cuyo objetivo deberá ser un proyecto de mejora” (López Abreu, García Muñoz, Batte Monter, & Cobas Vilches, 2015, pág. 203).

Las instituciones educativas fiscales desde su creación han venido creciendo en diferentes aspectos, tanto en lo académico como en infraestructura. El crecimiento académico se ha venido desarrollando principalmente por el crecimiento de docentes en las instituciones educativas, los cuales llegan con los conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria estudiantil y su experiencia laboral.

Los resultados de los Factores Asociados del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) reafirman que Ecuador es uno de los países que más crece en educación. La prueba se aplicó en el 2013 y participaron 15 países de la Región más el estado mexicano de Nuevo León. (Ministerio de Educación, 2015)

En el Distrito de Educación 09D18 Naranjito –Coronel Marcelino Maridueña el archivo maestro del periodo 2010-2011 fin, cuenta con un total de 491 docentes; para el periodo 2020-

2021 el distrito cuenta con un total de 528 docentes en instituciones fiscales, estos datos son sacados del archivo maestro, de la página oficial del ministerio de educación

El Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE), recoge datos de las instituciones públicas y privadas (estudiantes, docentes, infraestructura, entre otros) a nivel nacional y territorial al inicio y al final del año escolar. Este registro estadístico funciona desde el período escolar 2007-2008 y reemplazó al Sistema Nacional de Estadísticas Educativas (SINEC). La información está disponible a partir del periodo 2009-2010 al 2020-2021 Inicio y 2009 2010 al 2019-2020 Fin (Ministerio de Educación, s.f.)

El crecimiento de la infraestructura es uno de los puntos más altos en los últimos años, la cual genera un ambiente más cómodo tanto para el estudiante como para el docente, pero para lograr un cambio positivo se necesita la ayuda de todos, el docente en el aula y los padres en casa.

Entre los Factores Asociados que son variables que inciden en el desempeño educativo del estudiante, están: infraestructura escolar, equidad de género, expectativas de estudio y auto identificación étnica. El estudio de la Unesco utiliza un modelo que contempla una evaluación conjunta a estudiantes, padres de familia, maestros y directivos. (Ministerio de Educación, 2015)

Estos puntos demuestran el cambio y la mejora que han tenido las instituciones educativas en el transcurso de los años, pero esta se ha logrado gracias al trabajo en conjunto.

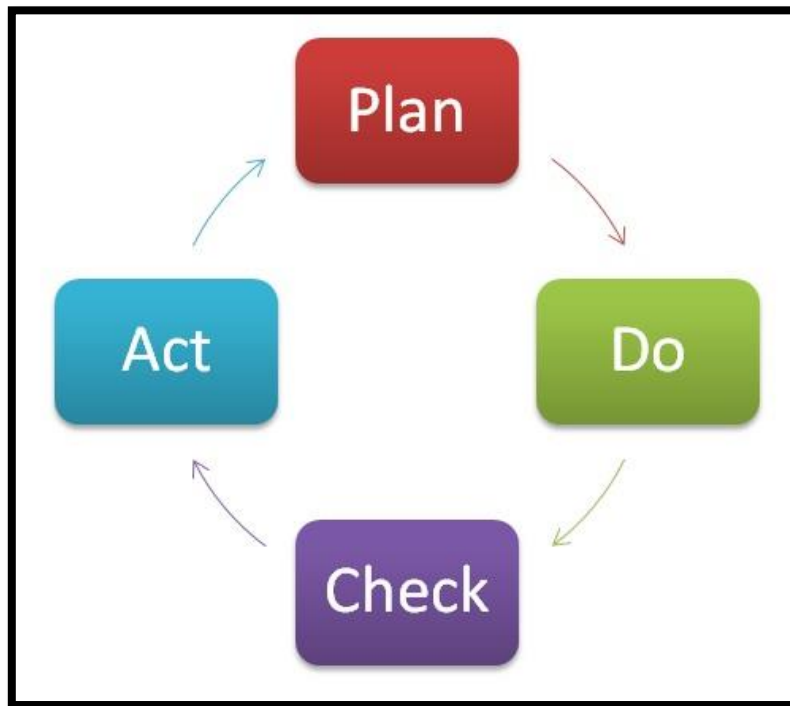
Es primordial que todas las personas que forman parte de la institución tengan como parte de sus objetivos la mejora continua de cada uno de los procesos que ejecutan y de los cuales forman parte, los colaboradores forman parte esencial del éxito en la mejora de los procesos pues ellos diariamente con la ejecución de los procesos, con la recepción de reclamos, con el comportamiento de los indicadores pueden identificar que procesos requieren mejora y proponer los cambios a realizar o ejecutarlos si esto se encuentra dentro de su alcance. (Santa Cruz, 2015)

La calidad académica se puede alcanzar con un proceso de mejora continua. Esta mejora abarca todos los aspectos, las facultades de los docentes, eficiencia de recursos, las relaciones con la comunidad estudiantil y con la sociedad, para que se traduzca en una educación de calidad.

Se hablamos de mejora continua debemos mencionar el ciclo PDCA (en inglés) o PHVA (en español), también conocido como el Círculo de Deming, el cual es constituido por 4 etapas, que se resumen en su nombre, P: plan D: do C: check A: act. En español serian P: planificar H: hacer V: verificar A: actuar.

Figura 1:

PDCA Cycle: Plan, Do, Check, Act. Ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar



Nota: La figura representa el círculo de la mejora continua, tomado de (Jimeno Bernal, 2013)

Veamos que significa cada etapa del círculo de Deming:

Planificar (Plan): Se buscan las actividades susceptibles de mejora y se establecen los objetivos a alcanzar. Para buscar posibles mejoras se pueden realizar grupos de trabajo, escuchar las opiniones de los trabajadores, buscar nuevas tecnologías mejores a las que se están usando ahora, etc. (Jimeno Bernal, 2013)

“Hacer (Do): Se realizan los cambios para implantar la mejora propuesta. Generalmente conviene hacer una prueba piloto para probar el funcionamiento antes de realizar los cambios a gran escala” (Jimeno Bernal, 2013).

“Controlar o Verificar (Check): Una vez implantada la mejora, se deja un periodo de prueba para verificar su correcto funcionamiento. Si la mejora no cumple las expectativas iniciales habrá que modificarla para ajustarla a los objetivos esperados” (Jimeno Bernal, 2013).

Actuar (Act): Por último, una vez finalizado el periodo de prueba se deben estudiar los resultados y compararlos con el funcionamiento de las actividades antes de haber sido implantada la mejora. Si los resultados son satisfactorios se implantará la mejora de forma definitiva, y si no lo son habrá que decidir si realizar cambios para ajustar los resultados o si desecharla. Una vez terminado el paso 4, se debe volver al primer paso periódicamente para estudiar nuevas mejoras a implantar. (Jimeno Bernal, 2013)

Para conseguir los resultados deseados, no es trabajo de un solo día, es un conjunto de métodos y procedimientos progresivo. Se podrán cumplir los objetivos en un periodo lectivo, pero debe seguir progresando para el próximo.

Se debe tomar como hábito el mejorar día a día, no conformarse con lo obtenido hasta el momento, más bien ir en busca de la excelencia, si se llegara a presentar algún problema, lo ideal es darle una solución instantánea.

Metodología

En el presente proyecto es necesario resaltar que las estrategias utilizadas para la recopilación de información, está dada desde el enfoque definido por los profesores que han tenido experiencias en la educación virtual.

El trabajo posee un enfoque cuantitativo, al tratarse de un análisis numérico sobre los datos generados producto de las técnicas de recopilación, para su posterior análisis.

La investigación cuantitativa “de manera general, se trata de pedirle a las personas que den su opinión de manera estructurada para que puedas producir datos y estadísticas concretas que te guíen y de esta manera, obtengas resultados estadísticos confiables” (QuestionPro, s.f.).

Investigación no experimental.

“La metodología empleada corresponde a una investigación no experimental, en virtud que no se manipulan variables” (Fontaines, 2012).

En este caso puntual se desarrolla el análisis de un momento preciso en el transcurso de los procesos educativos, para tal efecto se tomó como objeto de estudio al Distrito de Educación 09D18 Naranjito – Coronel Marcelino Maridueña, el mismo que viene desempeñando actividades concernientes a su naturaleza desde periodos previos a las secuelas de la pandemia provocada por el virus COVID – 19, su evolución y adaptación a la forma virtual de todos los elementos que conforman el proceso educativo.

Población:

Estuvo conformada por 528 docentes del Distrito de Educación 09D18 Naranjito – Coronel Marcelino Maridueña, los mismo que se encuentran distribuidos según el siguiente detalle:

Tabla 1:

Archivo Maestro de instituciones y maestros del Distrito de Educación 09D18:

| Nombre Institución | Total Docentes |
|--------------------------------------------------------------|----------------|
| ABRAHAM BITAR DAGER | 1 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA ANTONIO HERRERA | 1 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA VEINTISIETE DE MAYO | 1 |
| ABRAHAM LINCOLN | 2 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE MANABI | 2 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE ESMERALDAS | 3 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA BALTAZARA CALDERON DE ROCAFUERTE | 5 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA LEONARDO DIAZ AVELLAN | 5 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA VICENTE ROCAFUERTE | 8 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA NUMANCIA JURADO DE PEREZ | 9 |
| EEB. ENMA RODRIGUEZ VIUDA DE GUEVARA | 12 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA EUGENIO ESPEJO | 15 |
| UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE DIEGO NOBOA | 27 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA CINCO DE OCTUBRE | 27 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA MARIA LUISA VITERI AGUILAR | 26 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA CARLOS MATAMOROS JARA | 27 |

| | |
|-------------------------------------------------------|-----|
| UNIDAD EDUCATIVA RIO AMAZONAS | 39 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA DRA LUISA MARTIN GONZALEZ | 32 |
| UNIDAD EDUCATIVA MONSEÑOR JUAN WIESNETH | 35 |
| UNIDAD EDUCATIVA ISMAEL PEREZ PAZMIÑO | 60 |
| UNIDAD EDUCATIVA NARANJITO | 74 |
| SAN JACINTO | 1 |
| ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RIO GUAYAS | 1 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE CHIMBORAZO | 4 |
| UNIDAD EDUCATIVA PROF MANUEL DEL PINO | 9 |
| UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIA DEL GUAYAS | 9 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA ARNALDO MERINO MUÑOZ | 8 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA JOSE RIOFRIO | 12 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA ECUADOR PAIS AMAZONICO | 17 |
| ESCUELA DE EDUCACION BASICA ENRIQUE BAQUERIZO MORENO | 24 |
| UNIDAD EDUCATIVA MARCELINO MARIDUEÑA | 32 |
| TOTAL | 528 |

Nota: Datos tomados del Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación, s.f.)

Muestra:

Al conocer el número de elementos que posee la población global del objeto de estudio, es indispensable obtener una muestra representativa para el respectivo análisis. En este caso se utilizará la fórmula de población finita de aleatoria.

Formula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

Con una muestra de 223 docentes; se consideran únicamente a los docentes pertenecientes al distrito analizado al momento de contestar el instrumento, obteniendo de tal manera un nivel de confianza del 95% con un margen de error de 5%.

Cabe mencionar que el instrumento fue enviado a varios grupos de docentes de forma aleatoria y masiva, con la finalidad de obtener los primeros 223 registros y considerarlos válidos y suficientes para nuestra investigación. Esto se lo realizó por conveniencia de la investigación, en virtud de las limitaciones de movilidad, acercamiento y recepción por parte de los profesores para colaborar en este tipo de actividades, producto de las secuelas sociales generadas por la pandemia.

El instrumento utilizado posee 44 preguntas que tienen como finalidad obtener información relevante para el proyecto y consistente para generar resultados y posibles causas a la problemática planteada inicialmente.

Alfa de Cronbach

A continuación, se procede a la validación del instrumento utilizado para la recopilación de datos, es así, que se utiliza el Alfa de Cronbach, siendo este un análisis estadístico y que se

sigue lo indicado por la teoría. El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

La fiabilidad es considerada en relación al valor obtenido, siendo el 0,6 el valor referencial para marcar una fiabilidad en la estructura utilizada para el instrumento a utilizar.

Se realiza un pequeño muestreo para evidenciar el nivel de fiabilidad, para ellos se utilizaron 28 elementos de la muestra definida previamente.

Para tal efecto se demuestra por medio del Alfa de Cronbach, el mismo que define los siguientes resultados:

Cuadro3. Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizad os | N de elementos |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------|
| ,912 | ,899 | 28 |

Con un resultado de 0,912 se determina que es factible trabajar con el cuestionario propuesto, y, por tanto, se puede desarrollar el análisis factorial, la valoración obtenida en prueba estadística determina que cuestionario para la recopilación de información, emite una confianza aceptable para su ejecución.

Véase en Anexo # 1.

Resultado

Los docentes que participaron de manera voluntaria en el estudio, consistieron en 87% mujeres y 13% hombres, en las encuestas se incluyeron otras variables como: edades, tipo de relación de dependencia, etc.; donde se pudo identificar claramente que el 50% de los docentes se encuentran en las edades comprendidas desde los 37 a 55 años y así también que tienen 3 tipos de relación de dependencia y se dividen en: 54% con nombramiento permanente, 28% contrato ocasional y el 18% con nombramiento provisional.

Las preguntas analizadas a continuación, nos ayudan a determinar la capacidad de cambio y adaptación que lleva dar clases bajo la modalidad virtual, ya que implican algunos aspectos entre ellos el uso de herramientas tecnológicas, el internet entre otras.

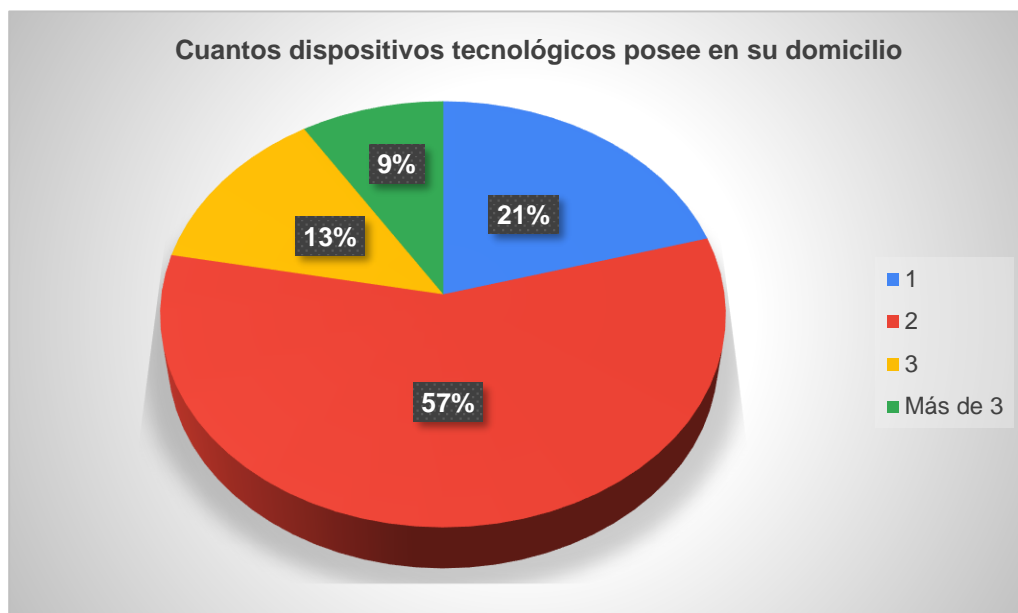
¿Cuántos dispositivos tecnológicos para generar comunicación, posee en su domicilio?

Ajustándose a las condiciones presentadas en la actualidad, contar con dispositivos tecnológicos es fundamental para poder realizar una clase virtual. Podemos determinar que todos los docentes cuentan por lo menos un 1 dispositivo tecnológico en sus casas.

Con exactitud el 21% tiene 1 solo dispositivo, el 57% tienen 2, el 13% tiene 3 y el 9% más de 3

Figura 2:

Dispositivos tecnológicos



Nota: Datos que representa la encuesta Distrito de Educación 09D18.

Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

Para complementar y poder usar los dispositivos electrónicos correctamente, necesitamos de un servicio de internet. Antes de la pandemia tal vez no era necesario contar un servicio internet fijo en los domicilios, en algunos casos bastaba con el servicio móvil. Sin embargo, el 80% de los docentes ya contaba con el servicio internet fijo en sus domicilios desde inicio de la pandemia.

Las siguientes preguntas se las elaboró en base con un rango determinado de respuesta donde cada uno tiene un significado, tal como se explica a continuación:

Tabla 2:

Escala de Likert.

| | |
|----------|--------------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo |
| 3 | Indeciso |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Totalmente de acuerdo |

Nota: Rango para medir las respuestas en la encuesta.

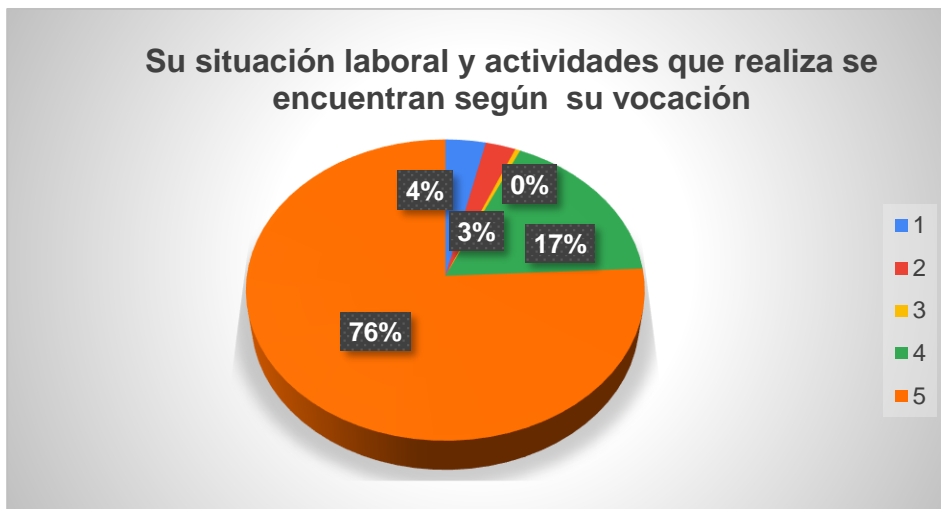
Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

Su situación laboral y actividades que realiza se encuentran según su vocación.

Para ser docente se necesita de una cualidad muy importante, la vocación. Claramente podemos determinar que el 93% de los docentes se encuentra laborando según su vocación.

Figura 3:

Vocación Docente.



Nota: Datos que representa la encuesta Distrito de Educación 09D18.

Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

Complementado la información el 92% de los docentes considera que concluirá la etapa laboral realizando actividades de docencia, cumpliendo con su vocación.

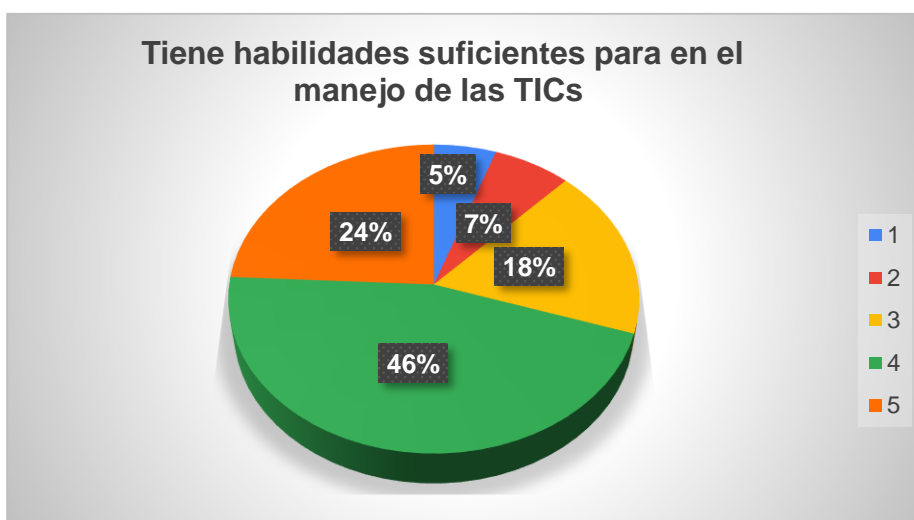
Para ser más competitivos debemos actualizar y mejorar nuestros conocimientos, una de las formas es cursando un programa de cuarto nivel, por lo que el 83% está de acuerdo y lo considera necesario, a pesar que solo el 16% se encuentra con las condiciones económicas aptas para poder ingresar. Sin embargo, el 85% de los docentes tiene una predisposición de ingresar en algún momento.

Considera que tiene habilidades suficientes para en el manejo de las TICs.

Actualmente es muy importante el uso y manejo de la TICS (tecnología de información y comunicación) para cualquier ámbito de la vida laboral, social o educativa.

Figura 4:

Manejo de las TICs.



El 46% de los docentes nos indica si tiene las habilidades para uso de las Tics, pero no las suficientes, como si las tiene el 24%.

Podemos concluir que el 30% no tiene habilidades para manejo de las Tics.

Nota: Datos que representa la encuesta Distrito de Educación 09D18.

Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

El 57% de los docentes creen necesario tener habilidades en Tics para realizar actividades de docencia. A pesar que existen docente que se consideran tener las habilidades para el manejo de las Tics, el 91% tiene la predisposición para asimilar nuevos conocimientos sobre plataformas y técnicas de las Tics.

El 81% de los docentes indican que ha tomado cursos de capacitación en herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases, promovidos por la institución educativa, a pesar de eso es importante recalcar que el 88% han realizados capacitaciones por iniciativa propia.

La institución influyó en su preparación para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.

El cambio que vivieron los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia fue bastante grande, pero la educación debe continuar y se buscó los medios para acoplarse a las nuevas condiciones. Solo el 9% de los docentes estuvieron totalmente preparados para adaptarse, seguido del 40% estuvieron preparados, pero no en su totalidad. Es decir, el 51% de los docentes no se encontraba preparado para esta adaptación tan repentina.

Figura 5:

Institución influyó para acoplamiento de nuevas condiciones docentes.



Nota: Datos que representa la encuesta Distrito de Educación 09D18.

Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

El 72% de los docentes indican que de cierta manera la institución influyó en la preparación para acoplarse a las nuevas condiciones docentes.

Al 93% de los docentes les sirvió su capacidad de autoeducación para adaptarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada por el COVID 19, el grupo de trabajo y el grupo de personas cercanas a ellos, también influyeron de manera significativa para este periodo de adaptación.

Los resultados o satisfacción personal obtenidos en el proceso de la educación virtual han sido los que usted esperaba.

La satisfacción personal obtenida por los docentes luego de impartir las clases de manera virtual llega a un 81%, reflejando así su dedicación y preocupación para que los estudiantes no dejen de estudiar.

Producto de las capacitaciones cursadas influenciadas por la institución o por iniciativa propia, el 87% de los docentes cree que ha existido un cambio sustancial en el desarrollo de sus clases.

Figura 6:

Satisfacción personal por los resultados obtenidos en el proceso de educación virtual.



Nota: Datos que representa la encuesta Distrito de Educación 09D18.

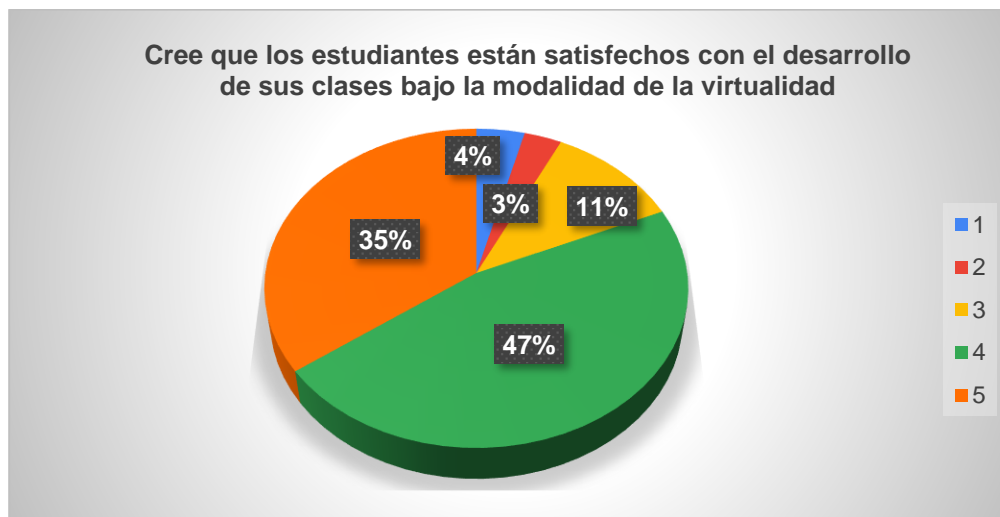
Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

Cree que los estudiantes están satisfechos con el desarrollo de sus clases bajo la modalidad de la virtualidad.

Al impartir las clases los docentes se pueden dar cuenta si los estudiantes están a gusto o si existe alguna inconformidad, por ello el 82% de los docentes indican que los estudiantes se encuentran satisfechos con el desarrollo de sus clases bajo esta modalidad.

Figura 7:

Estudiantes satisfechos con la educación virtual, según los docentes.



Nota: Datos que representa la encuesta Distrito de Educación 09D18.

Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

El 83% de los docentes cree y siente que los directivos de las instituciones educativas se encuentran satisfechos por el trabajo que ha venido realizando.

Considera que debe seguir con el proceso de mejora continua

Nos hemos podido dar cuenta que los docentes se encuentran constantemente en una mejora continua, sea motivada por institución o por iniciativa propia, en los diferentes aspectos que se presenten.

El 67% dice estar totalmente de acuerdo y el 27% indica estar de acuerdo, en base a esto, podríamos determinar que el 94% de los docentes están de acuerdo en seguir con el proceso de mejora continua.

Figura 8:

Seguir con el proceso de mejora continua



Nota: Datos que representa la encuesta Distrito de Educación 09D18.

Elaborado por: Victor Cadena Avilés.

De la misma manera el 92% de los docentes están de acuerdo que la auto preparación es adecuada para minimizar la complejidad del impacto organizacional producto de la pandemia derivada del COVID-19, y el 94% cree que es necesario el trabajo en equipo, con la finalidad de generar una retroalimentación en todos los integrantes.

Conclusiones:

Podemos concluir indicando que los docentes encuestados tienen viva esa vocación por su profesión, lo cual es muy importante para su autoaprendizaje y su compromiso con la comunidad estudiantil. A tal punto que el 83% creen necesario ingresar a un programa de cuarto nivel para perfeccionar sus conocimientos, aunque muy pocos tienen las posibilidades económicas de hacerlo.

El resultado de nuestra investigación nos refleja el 91% de los docentes no se encontraban totalmente preparados para los cambios tan bruscos causado por esta enfermedad mortal, que los apartó de sus lugares de trabajo a los que estaban acostumbrados, sin embargo, eso no fue un impedimento para rápidamente tomar decisiones y aceptar el nuevo reto presentado.

Ventajosamente todos los docentes contaban por lo menos un dispositivo electrónico en sus hogares, el mismo que les sirvió como herramienta principal para estas nuevas condiciones académicas, adicional el 80% contaba con un servicio de internet fijo, medio por el cual llegaban a mantener comunicación con los estudiantes. En algunos casos mejoraron el servicio ya contratado, otros cambiaron de proveedor y unos pocos contrataron por primera vez el servicio.

Si bien es cierto que tener los dispositivos y el servicio de internet, no asegura brindar una buena educación virtual, pues influye mucho el hecho de saber cómo usar estos instrumentos.

Existen varias herramientas para poder hacer una clase más amena, captar la atención y motivar a los estudiantes para que se comprometan en el proceso de aprendizaje. Los docentes en su mayoría si tenían ciertas habilidades sobre el uso de la TICs, a pesar de eso, también tiene toda la predisposición para asimilar nuevos conocimientos sobre plataformas y técnicas, porque están convencidos que uso de las TICs, mejorará sus actividades como docentes.

Por último, es importante indicar que el 94% de los docentes están convencidos que deben seguir con el proceso de mejora continua, con el propósito de brindar una excelente educación, sintiendo la satisfacción del deber cumplido al ver su trabajo reflejado en los estudiantes, que son los principales favorecidos.

Referencias.

- Aguilera Vega , J. A. (18 de Junio de 2013). *Modelos de mejora continua en las empresas*. Recuperado el 09 de Enero de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/mejora-continua-empresas/>
- Alvarado,R, H. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Patria S.A.
- Asamblea Nacional . (2011). *LEY ORGANICA DE EDUCACION INTERCULTURAL*. Quito.
- Berna Zipa, M. M. (2015). *Gestión por Procesos y Mejora Continua, Puntos Clave para la Satisfacción del Cliente*. Bogotá, D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Berna Zipa, M. M. (2015). *GESTIÓN POR PROCESOS Y MEJORA CONTINUA, PUNTOS CLAVE PARA LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE*. Bogotá, D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Cáceres - Muñoz, J., Jiménez Hernández, A., & Martín - Sánchez , M. (2020). Cierre de Escuelas y Desigualdad Socioeducativa en Tiempos del Covid-19. Una Investigación Exploratoria. *Internacional de Educación para la Justicia Social*, 199-221.
- CREAMER GUILLÉN, M. M. (2020). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00013-A*. Quito.
- Dime Desarrollo en Métodos de enseñanza. (19 de 07 de 2018). *Dime Desarrollo en Métodos de enseñanza*. Obtenido de <http://www.dimeschool.com.mx/es/2018/07/19/evolucion-de-la-educacion/#>
- EFQM Excellence Award. (28 de Septiembre de 2014). *Modelo EFQM*. Obtenido de <http://www.guiadelocalidad.com/modelo-efqm/mejora-continua>
- El Comercio. (29 de febrero de 2020). *Elcomercio.com*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/salud-confirma-primer-caso-coronavirus.html>
- Escuela Internacional de Gestion Comercial y Liderazgo. (29 de Mayo de 2015). *FOCUS*. Obtenido de <https://www.focusinternacional.org/articulos/la-cultura-de-servicio-en-las-organizaciones/>
- Fontaines, R. (2012). *Metodología de la Investigación*. Caracas, Venezuela: Júpiter Editores C.A.
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández Sampieri, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Jimeno Bernal, J. (23 de agosto de 2013). *PDCA Home*. Obtenido de <https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/>
- LLanos, M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de accion de la gestion humana*^o. Samborondón - Ecuador: Ecotec.
- López Abreu, O., García Muñoz, J., Batte Monter, I., & Cobas Vilches, M. (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. *EDUMECENTRO*, 196-215.
- Máxima Uriarte, J. (20 de Junio de 2019). *Caracteristicas.co*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/cultura-organizacional/>

- Maya, J. C. (08 de Enero de 2018). *Desarrollo Personal*. Obtenido de sebasceli:
<https://www.sebascelis.com/liderazgo-personal/>
- Ministerio de Educación. (20 de Agosto de 2015). *Ministerio de Educación*. Obtenido de
<https://educacion.gob.ec/ecuador-es-uno-de-los-que-mas-crece-en-educacion/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/base-de-datos/>
- Moreno Garcés, L. (2020). *Decreto Presidencial 1017*. Quito.
- Narros Lluch, M. (8 de Enero de 2019). *CONVINZE*. Obtenido de <https://convinze.es/mejora-continua/>
- Organización Mundial de la Salud. (29 de enero de 2021). *Organización Mundial de la Salud*.
 Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- QuestionPro. (s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Rodríguez Ruiz, A. B. (2010). EVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN. *PEDAGOGÍA MAGNA* , 36-49.
- Ruano, V. (31 de Enero de 2013). *Valores Organizacionales ¿Los tenemos presentes en nuestras acciones y decisiones?* Obtenido de vrcalidad:
<https://vrcalidad.wordpress.com/2013/01/31/valores-organizacionales-los-tenemos-presentes-en-nuestras-acciones-y-desiciones/>
- Ruano, V. (31 de Enero de 2013). *VALORES ORGANIZACIONALES ¿LOS TENEMOS PRESENTES EN NUESTRAS ACCIONES Y DECISIONES?* Obtenido de vrcalidad:
<https://vrcalidad.wordpress.com/2013/01/31/valores-organizacionales-los-tenemos-presentes-en-nuestras-acciones-y-desiciones/>
- Santa Cruz, P. (25 de Agosto de 2015). *Ejemplos de mejora continua en el lugar de trabajo*.
 Recuperado el 09 de Enero de 2018, de La Voz de Houston and the Houston Chronicle.:
<https://pyme.lavoztx.com/ejemplos-de-mejora-continua-en-el-lugar-de-trabajo-5059.html>
- Silva, G. E. (2013). *Los nueve principios: Una guía práctica para la realización de tus proyectos*.
 EE.UU.: Palibrio.
- Silva, G. E. (2013). *LOS NUEVE PRINCIPITOS: Una guía práctica para la realización de tus proyectos*.
 EE.UU.: Palibrio.
- Soto, B. (17 de Junio de 2014). *El liderazgo empresarial*. Obtenido de gestion.org:
<https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/45918/el-liderazgo-situacional/>
- Stephen,P, R., & Timothy, A, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Tello Díaz, J., & Aguaded Gómez, J. (2009). DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE ANTE LOS NUEVOS RETOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 31-47.
- Zambrano Carrillo, C., & Rodríguez Portes, S. (2013). *Propuesta de un modelo de mejora continua en procesos*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Zambrano Carrillo, C., & Rodríguez Portes, S. (2013). *PROPUESTA DE UN MODELO DE MEJORA CONTINUA EN PROCESOS*. GUATYAQUIL: UNIVERSIDAD POLITECNICA SALECIANA.

ANEXO 1:

**CUESTIONARIO PARA ENCUESTA AL DISTRITO 09D18
NARANJITO – CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA**

1. A que genero pertenece

| | |
|-----------|--|
| Masculino | |
| Femenino | |

2. Indique la edad que tiene de acuerdo al rango planteado

| | |
|---------------|--|
| Entre 24 y 30 | |
| Entre 31 y 36 | |
| Entre 37 y 45 | |
| Entre 46 y 55 | |
| Más de 55 | |

3. Nombre de la Institución donde labora

| |
|--|
| |
|--|

4. ¿Cuántos años tiene laborando en la institución actual?

| | |
|----------------|--|
| 1 año | |
| De 2 a 4 años | |
| De 5 a 8 años | |
| De 9 a 15 años | |
| Más de 15 años | |

5. En cuantas instituciones educativas ha laborado anteriormente

| | |
|----------|--|
| 1 | |
| De 2 a 3 | |
| Más de 3 | |

6. La ubicación de su domicilio se encuentra en:

| | |
|------------------------------------------------------|--|
| En la misma ciudad a la que pertenece la institución | |
| Fuera de la ciudad a la que pertenece la institución | |
| En otra provincia a la que pertenece la institución | |

7. Su relación de dependencia con la institución es:

| | |
|--------------------------|--|
| Nombramiento permanente | |
| Contrato ocasional | |
| Nombramiento provisional | |
| Otro | |

8. ¿Cuántos dispositivos tecnológicos para generar comunicación, posee en su domicilio?

| | |
|----------|--|
| Ninguno | |
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| Más de 3 | |

9. ¿Tenía servicio de internet fijo en su domicilio, antes del inicio de la pandemia?

| | |
|----|--|
| Sí | |
| No | |

10. Si la respuesta anterior fue Sí. ¿Incrementó la capacidad de servicio de conectividad a internet producto de la pandemia?

| | |
|----|--|
| Sí | |
| No | |

11. ¿Contrató servicio de internet fijo en su domicilio, por motivos de la pandemia?

| | |
|----|--|
| Sí | |
| No | |

Para contestar las siguientes preguntas de acuerdo a la escala establecida para las alternativas de respuestas, es necesario considerar lo siguiente:

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo |
| 3 | Indeciso |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Totalmente de acuerdo |

12. Su situación laboral y actividades que realiza se encuentran según su vocación.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

13. La formación académica se encuentra vinculada a la docencia.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

14. Considera que se encuentra en lugar a adecuado según sus expectativas de vida.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

15. Se encuentra a gusta con las actividades que realiza en el cargo.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

16. Considera que concluirá la etapa laboral realizando actividades de docencia.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

17. Considera que le es necesario cursar un programa de cuarto nivel.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

18. Considera tener las condiciones económicas para cursar un programa de cuarto nivel en estos momentos.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

19. Considera que tiene la predisposición necesaria para cursar un programa de cuarto nivel.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

20. Considera iniciar o finalizar una formación académica en el área de la docencia.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

21. Las exigencias laborales le obligan a cursar un programa de tercer o cuarto nivel.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

22. Considera que tiene habilidades suficientes para en el manejo de las TICs.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

23. Cree que es necesario tener habilidades en TICs para realizar las actividades de docencia.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

24. Se encuentra con predisposición para asimilar nuevos conocimientos sobre plataformas y técnicas de TICs.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

25. Cree tener los implementos y herramientas tecnológicas adecuadas para capacitarse en plataformas y técnicas de TICs.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

26. Cuenta con apoyo de otra persona en su domicilio sobre temas relacionados con las TICs.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

27. Le costó esfuerzo asimilar las condiciones para realizar sus actividades de docencia producto de la pandemia derivada del COVID-19.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

28. Cree que estuvo preparado para adaptarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

29. La institución influyo en su preparación para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

30. Su capacidad de autoeducación le sirvió para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |

| | |
|---|--|
| 4 | |
| 5 | |

31. El grupo de compañeros de trabajo, sirvió para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

32. El grupo de personas cercanas a su círculo social que no son compañeros de trabajo, sirvió para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

33. Considera adecuada la conectividad a internet que genera desde su domicilio para realizar las actividades laborales.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

34. Considera que las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19, influyeron en el gasto adicional de servicio de internet o capacitación.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

35. Ha tomado cursos de capacitación en herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases, promovidos por la institución educativa.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

36. Ha tomado cursos de capacitación en herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases, teniendo como iniciativa propia.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

37. Los cursos de capacitación en herramientas tecnológicas los ha financiado personalmente.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

38. Cree que ha existido un cambio sustancial en el desarrollo de las clases producto de las capacitaciones cursadas.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

39. Los resultados o satisfacción personal obtenidos en el proceso de la educación virtual han sido los que usted esperaba.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

40. Cree que los estudiantes están satisfechos con el desarrollo de sus clases bajo la modalidad de la virtualidad.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

41. Cree que los directivos satisfechos con el desarrollo de sus clases bajo la modalidad de la virtualidad.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |

| | |
|---|--|
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

42. Considera que debe seguir con el proceso de mejora continua.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

43. Cree que la auto preparación es adecuada para minimizar la complejidad del impacto organizacional producto de la pandemia derivada del COVID-19.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

44. Cree que es necesario el trabajo en equipo, con la finalidad de generar una retroalimentación en todos los integrantes.

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

ANEXO 2:

ENCUESTA A LOS DOCENTES DEL DISTRITO 09D18 NARANJITO – CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA

La encuesta fue realizada de manera virtual usando el recurso electrónico Formulario de Google, para precautelar la salud de los docentes y del encuestador.

De acuerdo al AMIE correspondiente al año 2020-2021 Inicio, el distrito cuenta con un total de 528 docentes, de acuerdo a esta información, la muestra a la que le realizó la encuesta es 223 docentes, teniendo un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%.

Resultados:

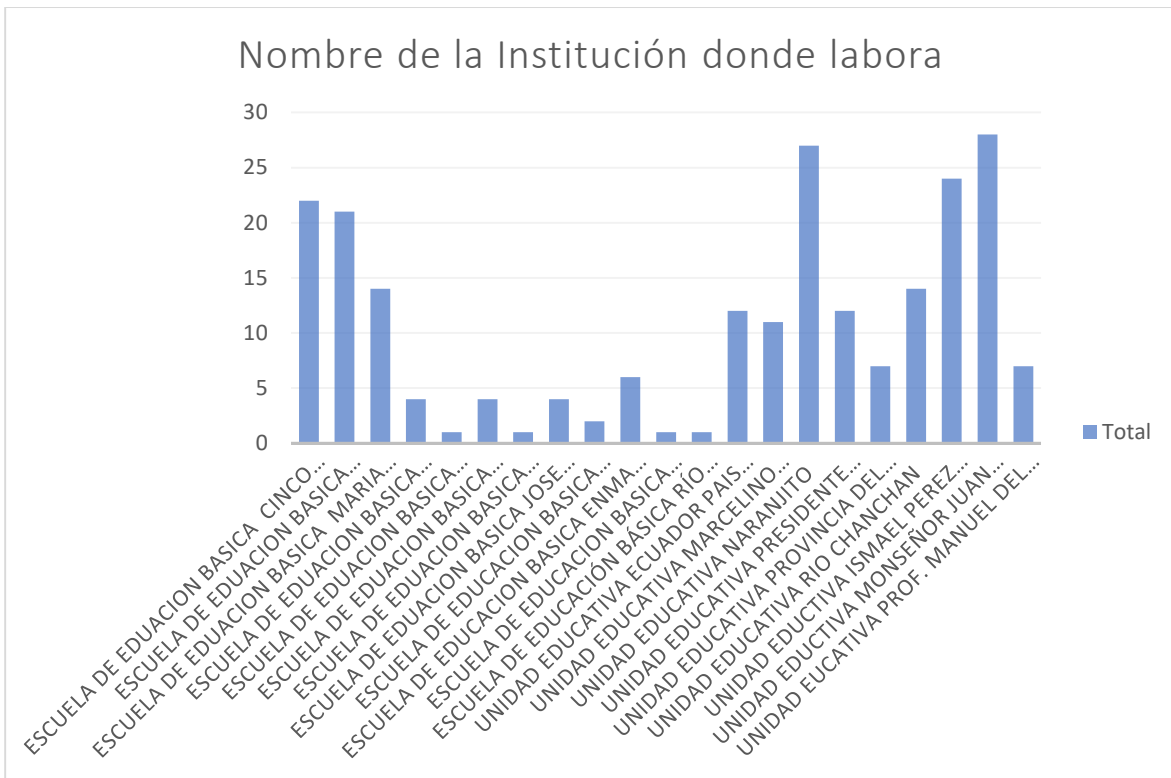
1. A que genero pertenece



2. Indique la edad que tiene de acuerdo al rango planteado



3. Nombre de la Institución donde labora



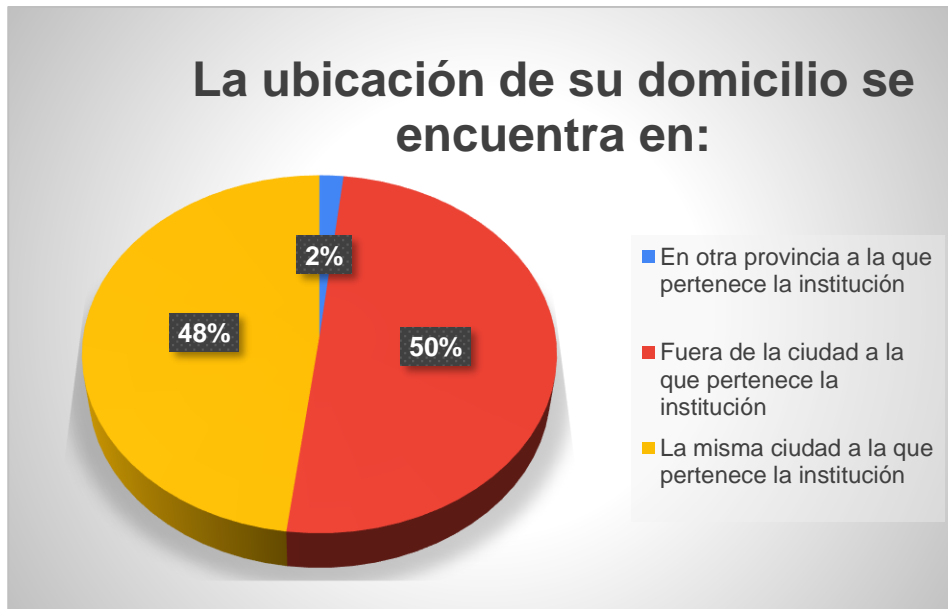
4. ¿Cuántos años tiene laborando en la institución actual?



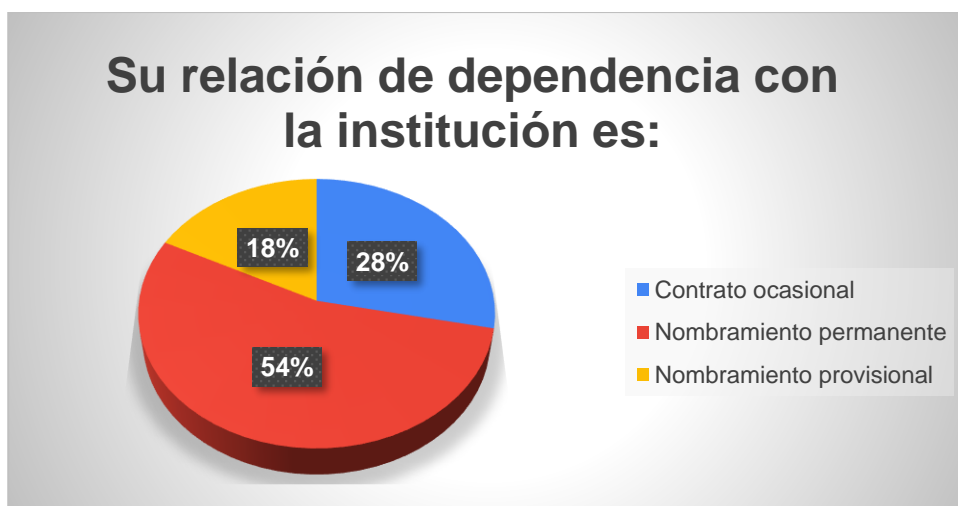
5. En cuantas instituciones educativas ha laborado anteriormente



6. La ubicación de su domicilio se encuentra en:



7. Su relación de dependencia con la institución es:



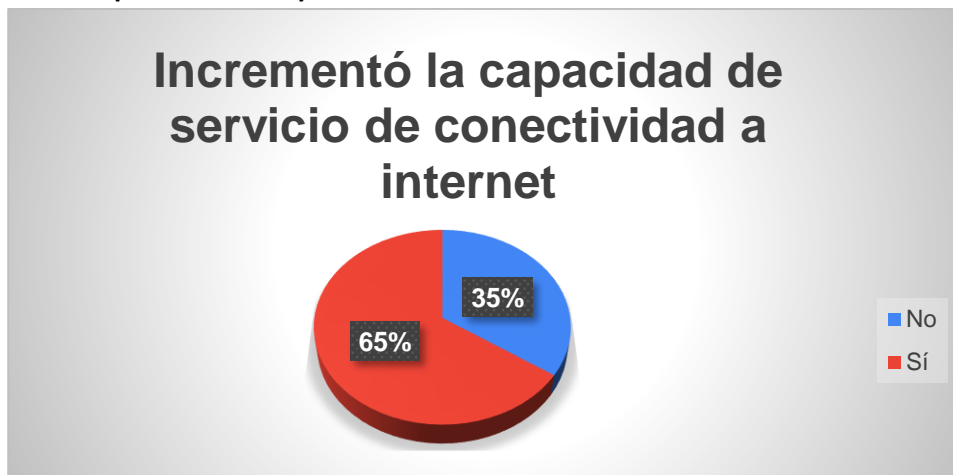
8. ¿Cuántos dispositivos tecnológicos para generar comunicación, posee en su domicilio?



9. ¿Tenía servicio de internet fijo en su domicilio, antes del inicio de la pandemia?



10. Si la respuesta anterior fue Sí. ¿Incrementó la capacidad de servicio de conectividad a internet producto de la pandemia?



11. ¿Contrató servicio de internet fijo en su domicilio, por motivos de la pandemia?

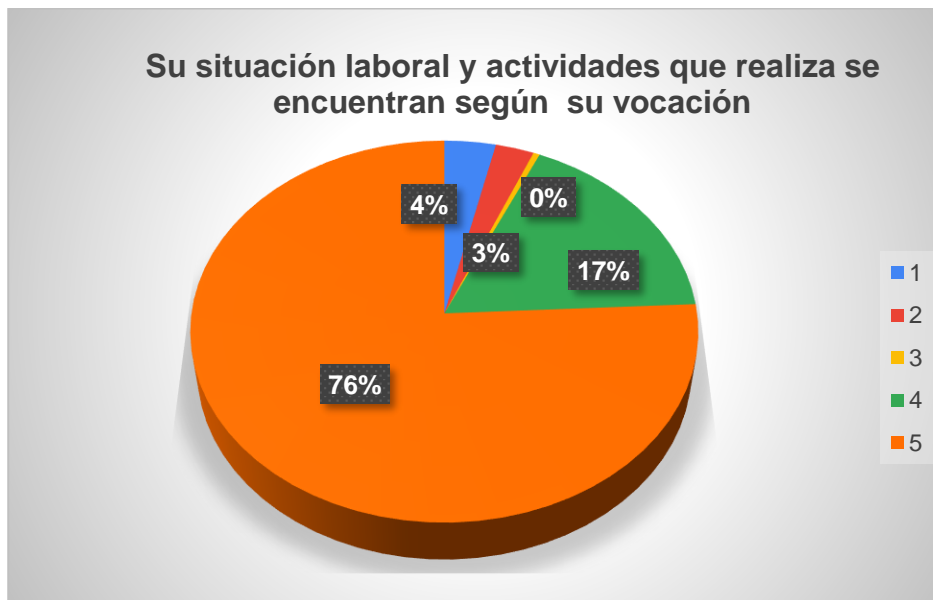


Para contestar las siguientes preguntas de acuerdo a la escala establecida para las alternativas de respuestas, es necesario considerar lo siguiente:

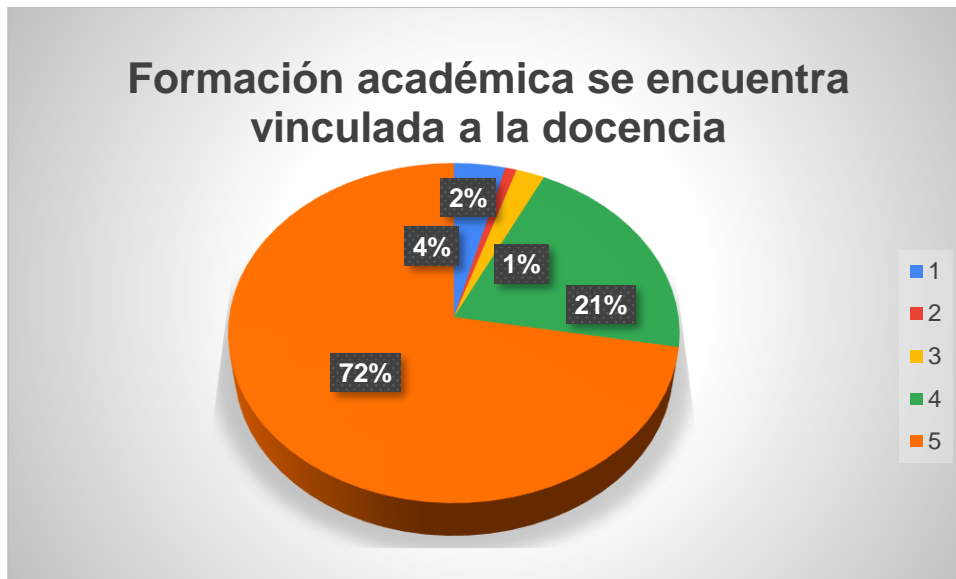
Escala de Likert

| | |
|----------|--------------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo |
| 3 | Indeciso |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Totalmente de acuerdo |

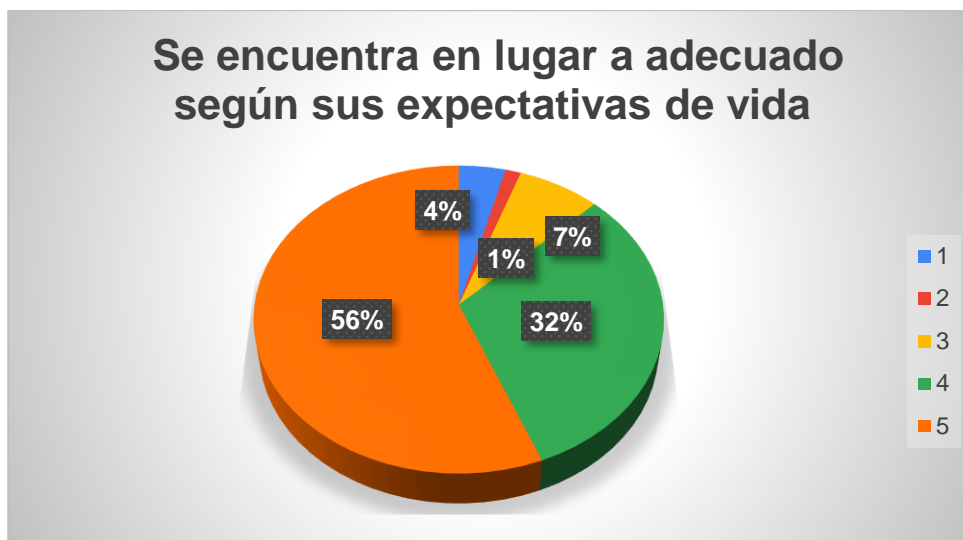
12. Su situación laboral y actividades que realiza se encuentran según su vocación.



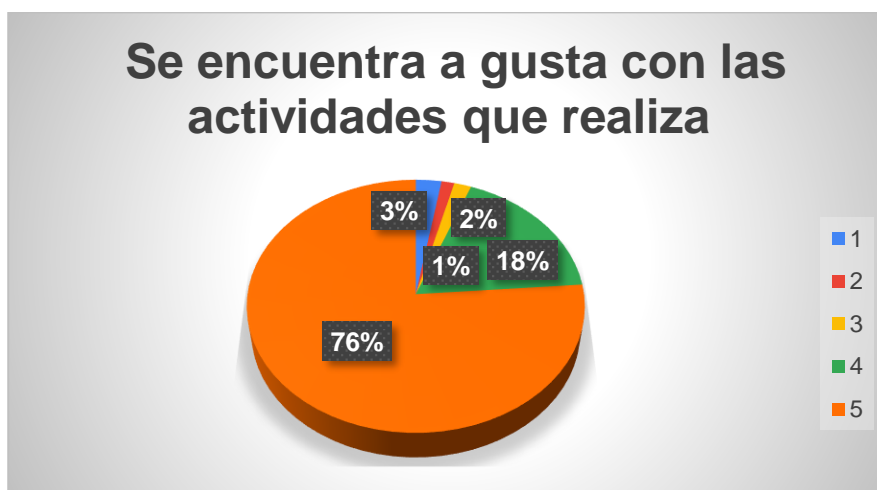
13. La formación académica se encuentra vinculada a la docencia.



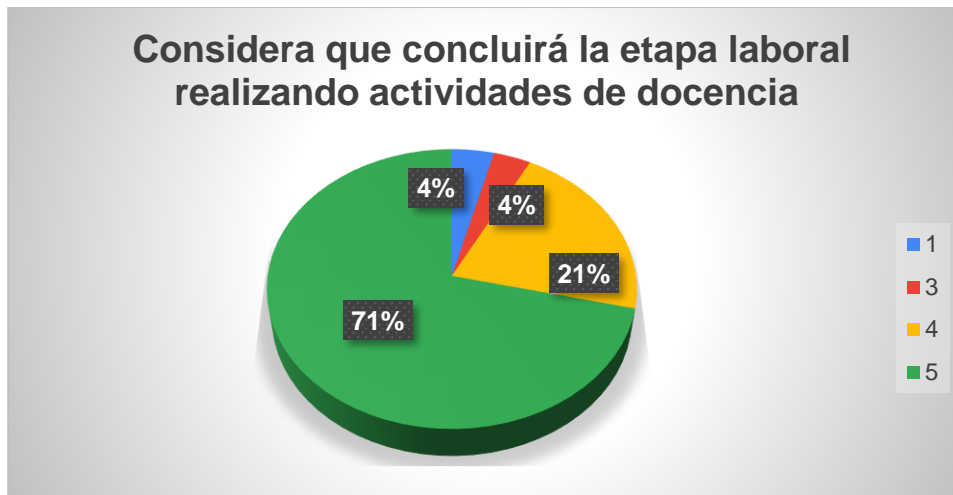
14. Considera que se encuentra en lugar a adecuado según sus expectativas de vida.



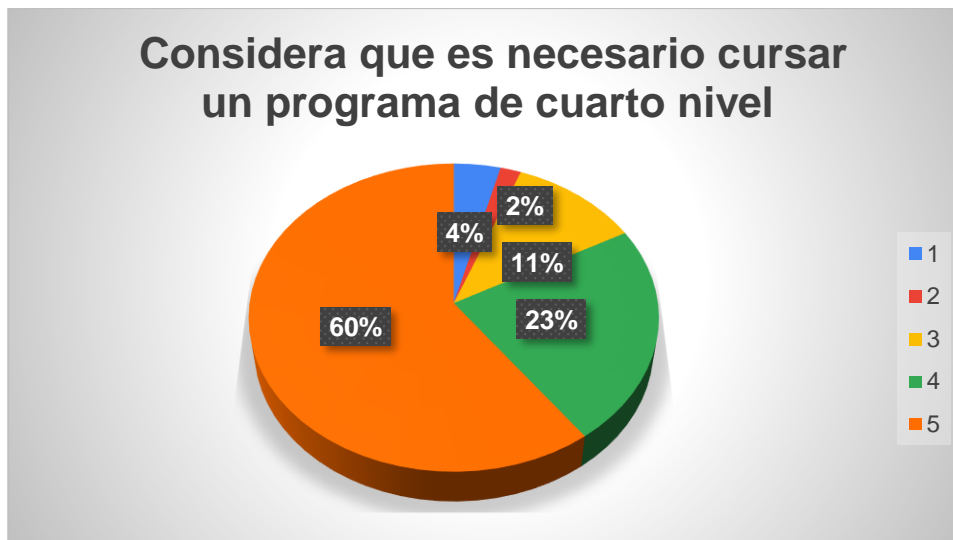
15. Se encuentra a gusto con las actividades que realiza en el cargo.



16. Considera que concluirá la etapa laboral realizando actividades de docencia.



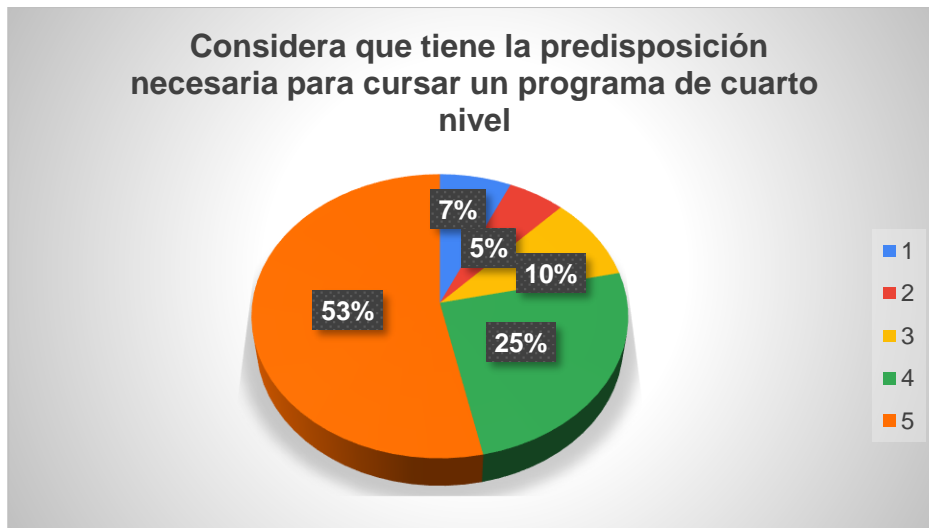
17. Considera que le es necesario cursar un programa de cuarto nivel.



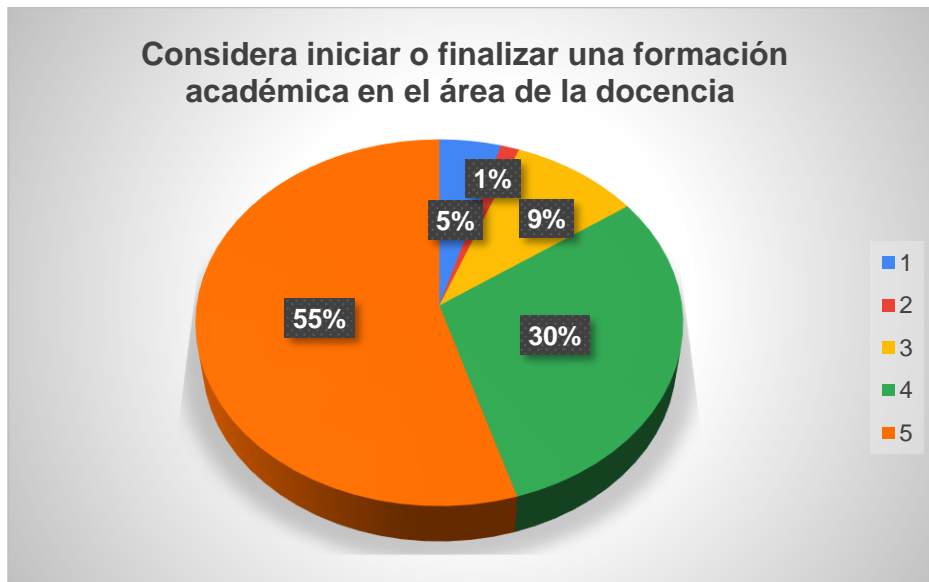
18. Considera tener las condiciones económicas para cursar un programa de cuarto nivel en estos momentos.



19. Considera que tiene la predisposición necesaria para cursar un programa de cuarto nivel.



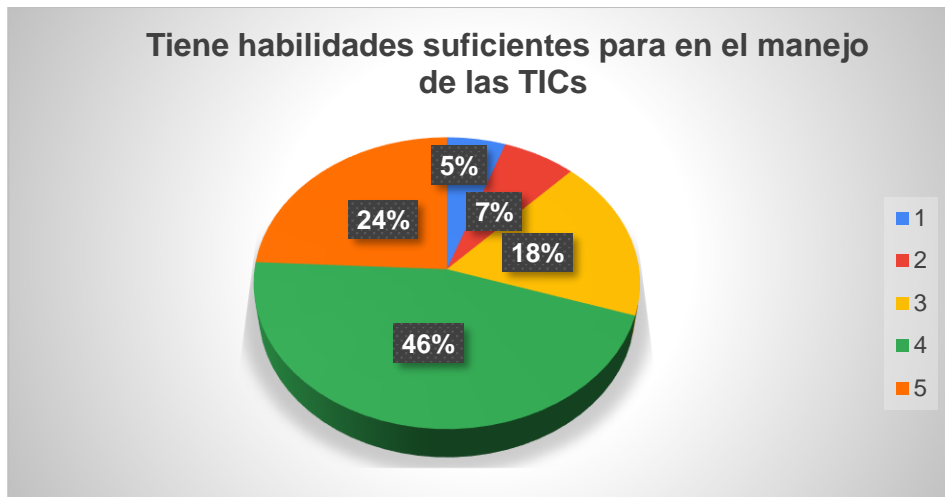
20. Considera iniciar o finalizar una formación académica en el área de la docencia.



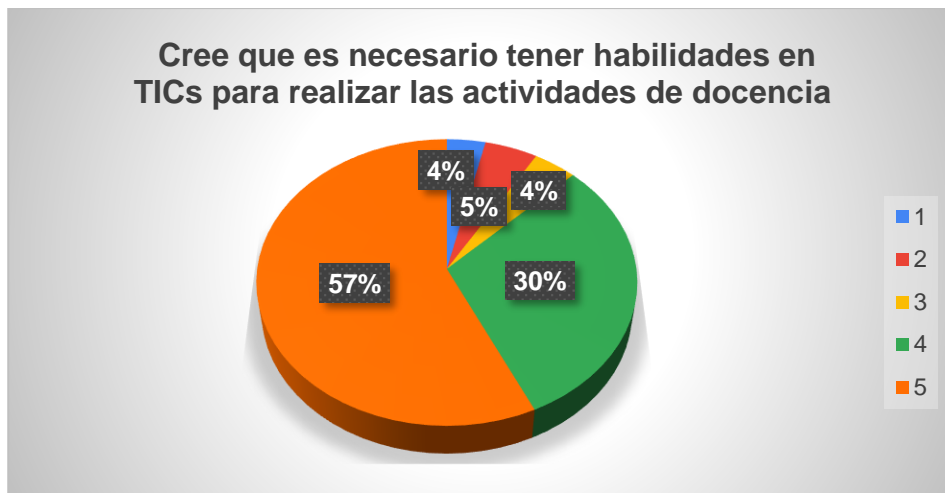
21. Las exigencias laborales le obligan a cursar un programa de tercer o cuarto nivel.



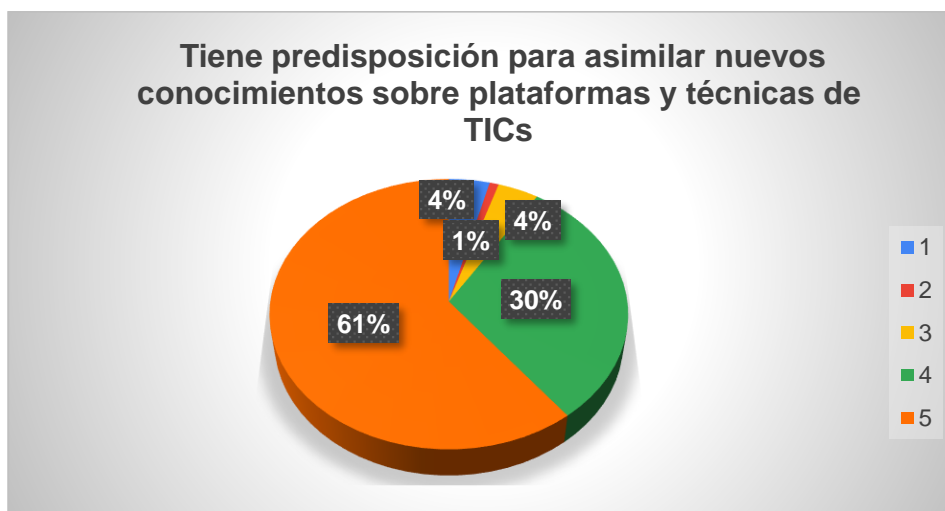
22. Considera que tiene habilidades suficientes para en el manejo de las TICs.



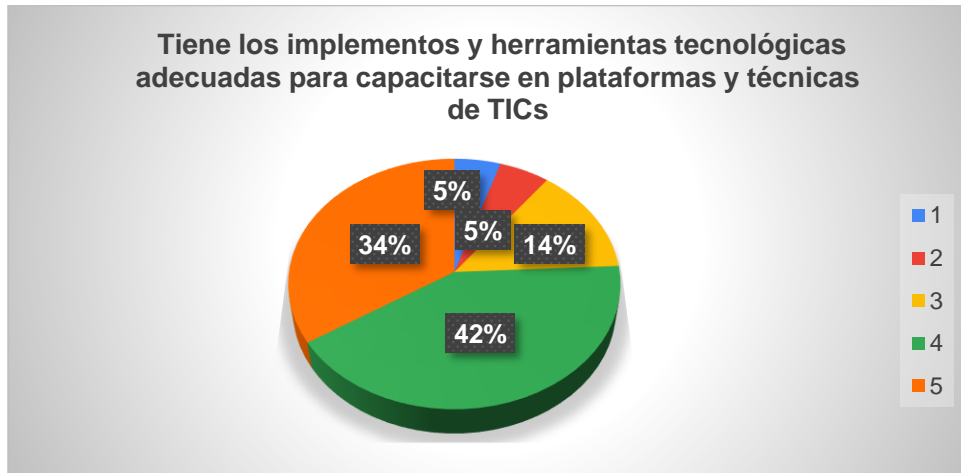
23. Cree que es necesario tener habilidades en TICs para realizar las actividades de docencia.



24. Se encuentra con predisposición para asimilar nuevos conocimientos sobre plataformas y técnicas de TICs.



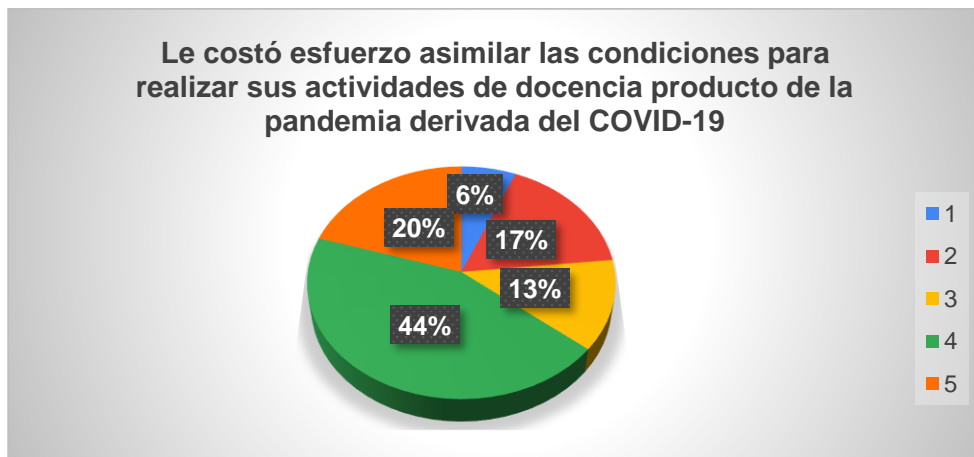
25. Cree tener los implementos y herramientas tecnológicas adecuadas para capacitarse en plataformas y técnicas de TICs.



26. Cuenta con apoyo de otra persona en su domicilio sobre temas relacionados con las TICs.



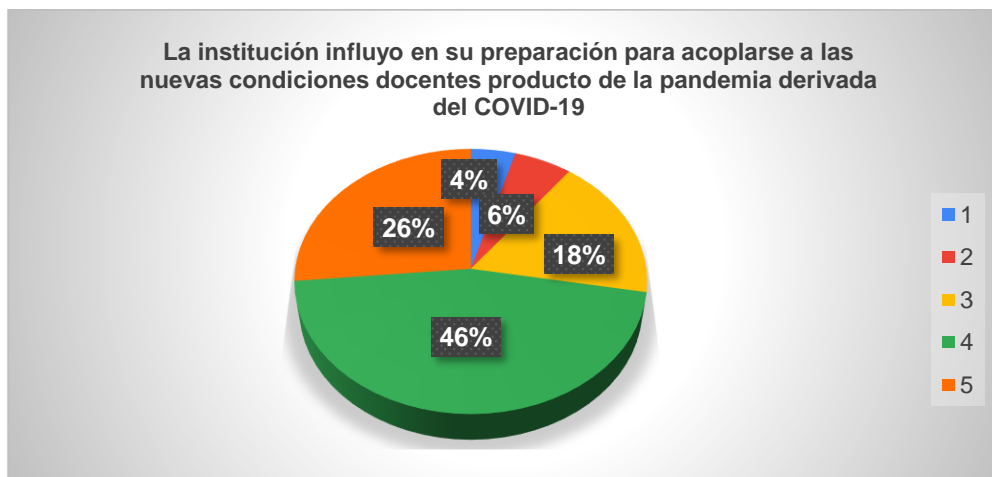
27. Le costó esfuerzo asimilar las condiciones para realizar sus actividades de docencia producto de la pandemia derivada del COVID-19.



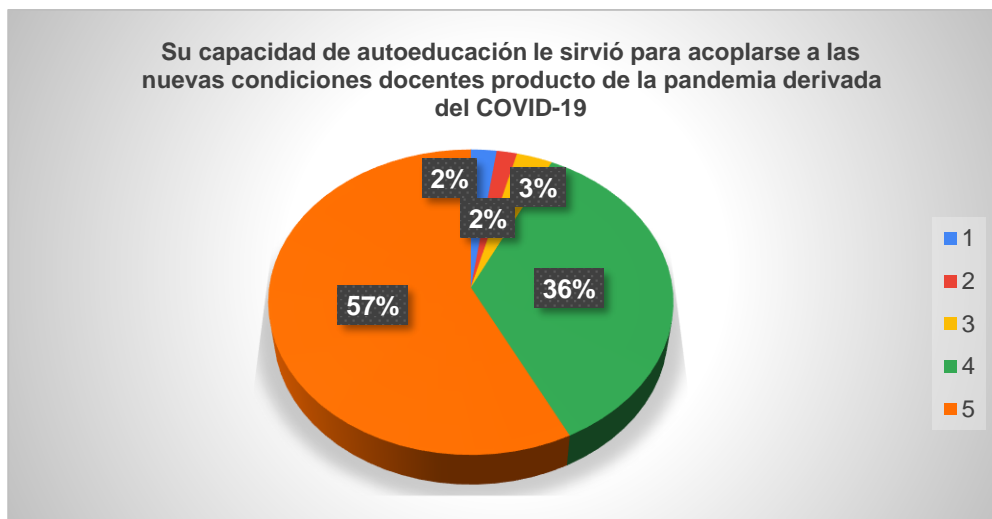
28. Cree que estuvo preparado para adaptarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.



29. La institución influyo en su preparación para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.



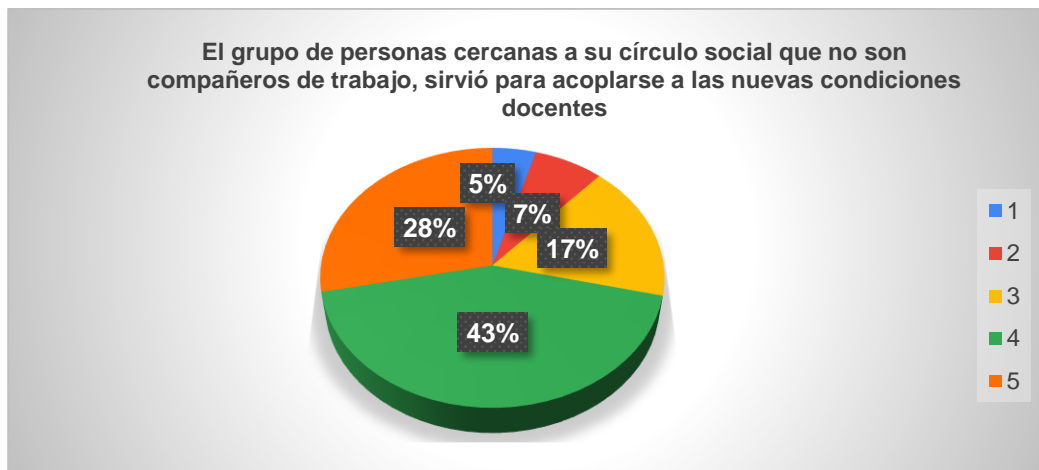
30. Su capacidad de autoeducación le sirvió para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.



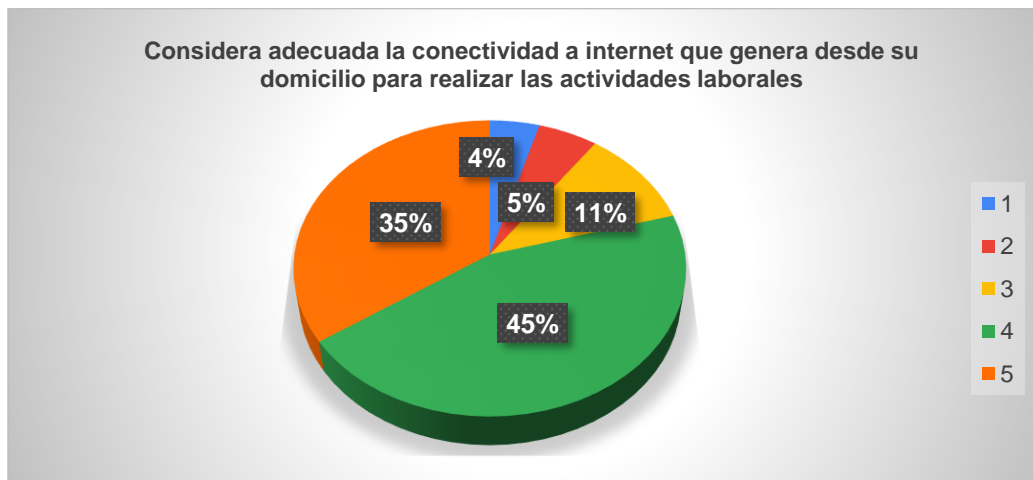
31. El grupo de compañeros de trabajo, sirvió para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.



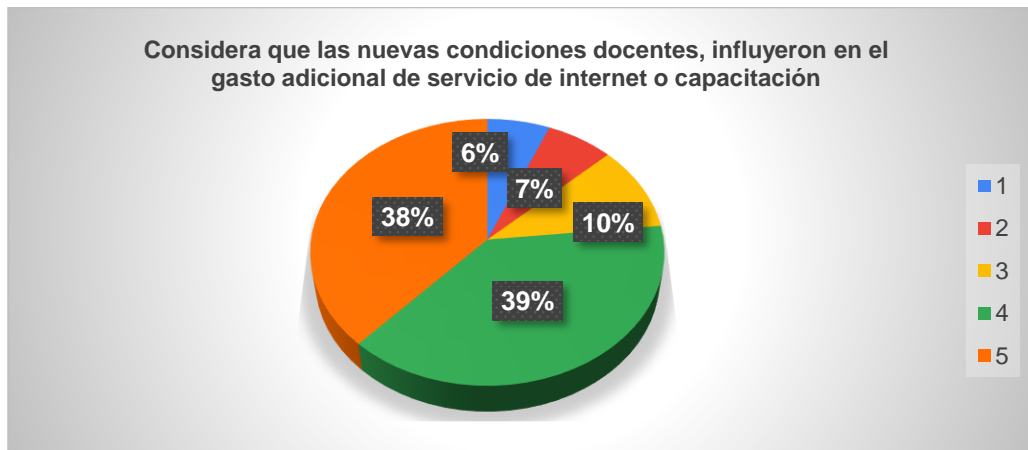
32. El grupo de personas cercanas a su círculo social que no son compañeros de trabajo, sirvió para acoplarse a las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19.



33. Considera adecuada la conectividad a internet que genera desde su domicilio para realizar las actividades laborales.



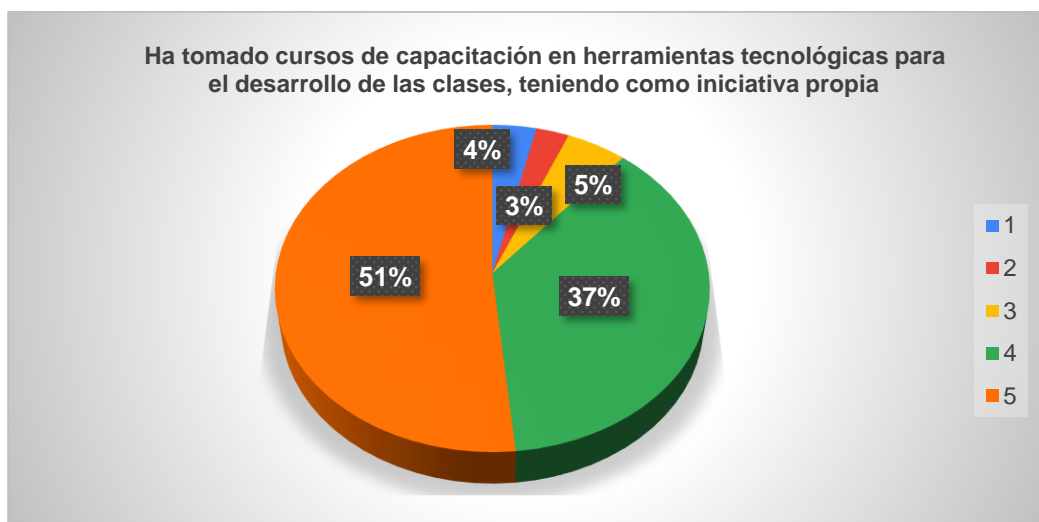
34. Considera que las nuevas condiciones docentes producto de la pandemia derivada del COVID-19, influyeron en el gasto adicional de servicio de internet o capacitación.



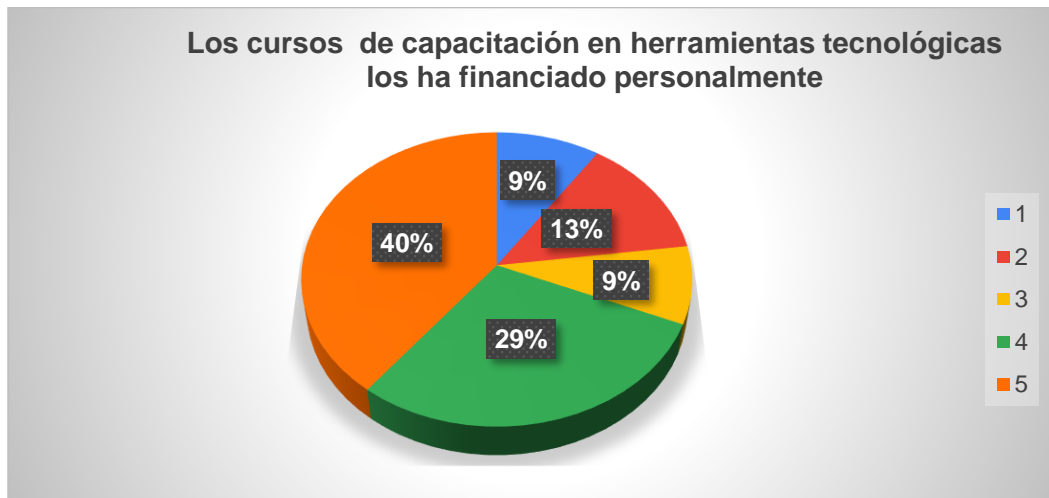
35. Ha tomado cursos de capacitación en herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases, promovidos por la institución educativa.



36. Ha tomado cursos de capacitación en herramientas tecnológicas para el desarrollo de las clases, teniendo como iniciativa propia.



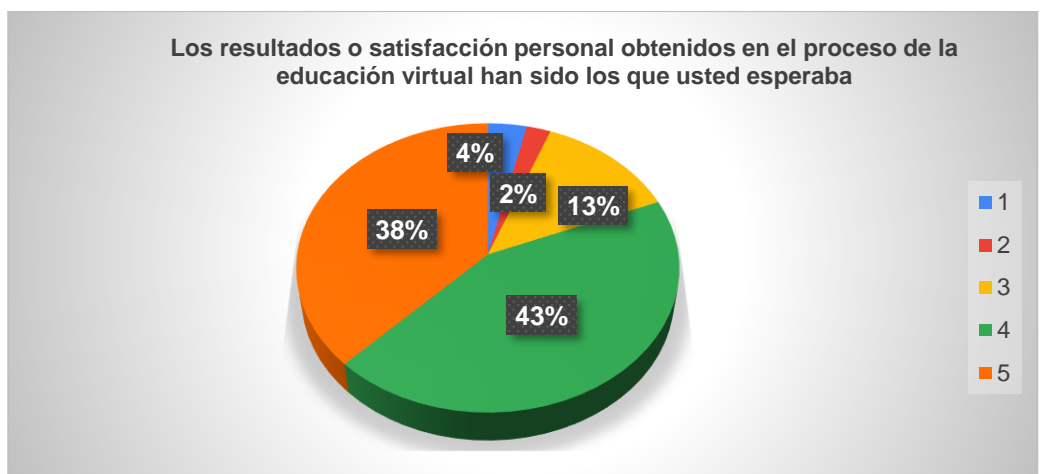
37. Los cursos de capacitación en herramientas tecnológicas los ha financiado personalmente.



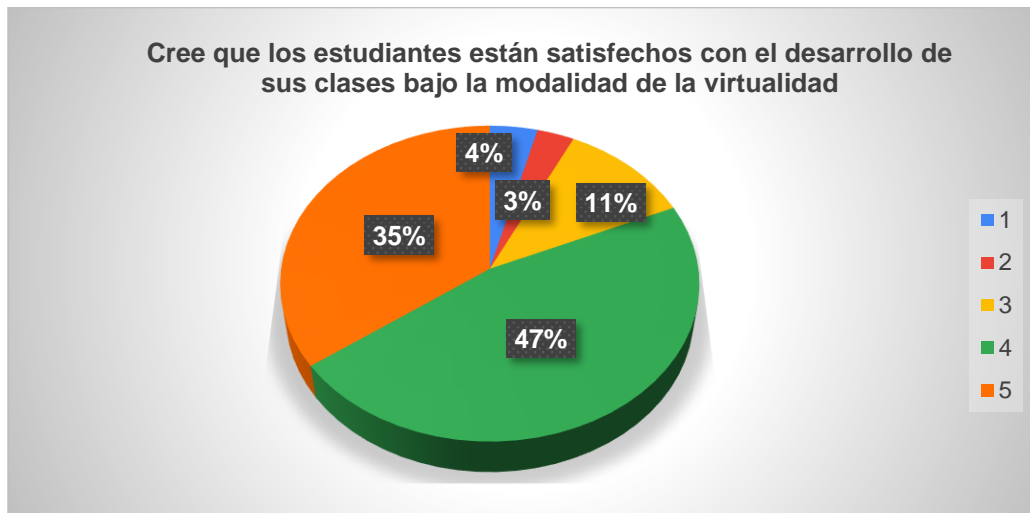
38. Cree que ha existido un cambio sustancial en el desarrollo de las clases producto de las capacitaciones cursadas.



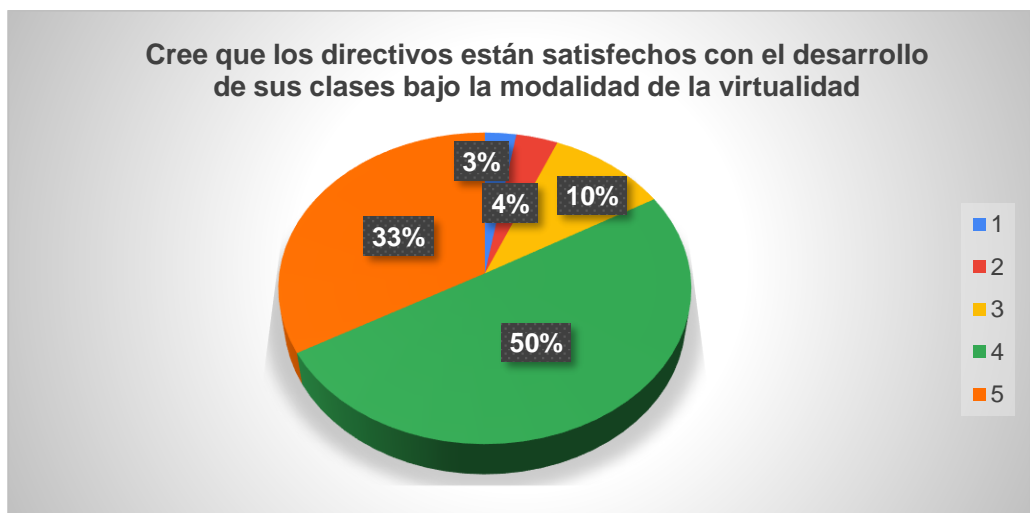
39. Los resultados o satisfacción personal obtenidos en el proceso de la educación virtual han sido los que usted esperaba.



40. Cree que los estudiantes están satisfechos con el desarrollo de sus clases bajo la modalidad de la virtualidad.



41. Cree que los directivos están satisfechos con el desarrollo de sus clases bajo la modalidad de la virtualidad.



42. Considera que debe seguir con el proceso de mejora continua.



43. Cree que la auto preparación es adecuada para minimizar la complejidad del impacto organizacional producto de la pandemia derivada del COVID-19.



44. Cree que es necesario el trabajo en equipo, con la finalidad de generar una retroalimentación en todos los integrantes.



ANEXO 3:**ARCHIVO MAESTRO DISTRITO 09D18 NARANJITO – CORONEL
MARCELINO MARIDUEÑA**

| Cantón | Código Institución | Nombre Institución | Total Docentes |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------|
| NARANJITO | 09H04378 | ABRAHAM BITAR DAGER | 1 |
| NARANJITO | 09H04386 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA ANTONIO HERRERA | 1 |
| NARANJITO | 09H04415 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA VEINTISIETE DE MAYO | 1 |
| NARANJITO | 09H00481 | ABRAHAM LINCOLN | 2 |
| NARANJITO | 09H04397 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE MANABI | 2 |
| NARANJITO | 09H04403 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE ESMERALDAS | 3 |
| NARANJITO | 09H04408 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA BALTAZARA CALDERON DE ROCAFUERTE | 5 |
| NARANJITO | 09H04401 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA LEONARDO DIAZ AVELLAN | 5 |
| NARANJITO | 09H04412 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA VICENTE ROCAFUERTE | 8 |
| NARANJITO | 09H04407 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA NUMANCIA JURADO DE PEREZ | 9 |
| NARANJITO | 09H04385 | EEB. ENMA RODRIGUEZ VIUDA DE GUEVARA | 12 |
| NARANJITO | 09H04393 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA EUGENIO ESPEJO | 15 |
| NARANJITO | 09H04102 | UNIDAD EDUCATIVA PRESIDENTE DIEGO NOBOA | 27 |
| NARANJITO | 09H04394 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA CINCO DE OCTUBRE | 27 |
| NARANJITO | 09H04377 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA MARIA LUISA VITERI AGUILAR | 26 |
| NARANJITO | 09H04422 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA CARLOS MATAMOROS JARA | 27 |
| NARANJITO | 09H04398 | UNIDAD EDUCATIVA RIO AMAZONAS | 39 |
| NARANJITO | 09H04424 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA DRA LUISA MARTIN GONZALEZ | 32 |
| NARANJITO | 09H04390 | UNIDAD EDUCATIVA MONSEÑOR JUAN WIESNETH | 35 |
| NARANJITO | 09H04395 | UNIDAD EDUCATIVA ISMAEL PEREZ PAZMIÑO | 60 |
| NARANJITO | 09H04399 | UNIDAD EDUCATIVA NARANJITO | 74 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 09H06176 | SAN JACINTO | 1 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 09H05445 | ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA RIO GUAYAS | 1 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 06H01310 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA PROVINCIA DE CHIMBORAZO | 4 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 06H01305 | UNIDAD EDUCATIVA PROF MANUEL DEL PINO | 9 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 09H05145 | UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIA DEL GUAYAS | 9 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 06H01307 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA ARNALDO MERINO MUÑOZ | 8 |

| | | | |
|-----------------------------------|----------|---------------------------------------------------------|-----|
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 06H01339 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA JOSE RIOFRIO | 12 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 09H05137 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA ECUADOR PAIS AMAZONICO | 17 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 09H05140 | ESCUELA DE EDUCACION BASICA ENRIQUE BAQUERIZO MORENO | 24 |
| CORONEL MARCELINO MARIDUEÑA | 09H05133 | UNIDAD EDUCATIVA MARCELINO MARIDUEÑA | 32 |
| | | TOTAL | 528 |

Nota: Datos tomados del Ministerio de Educación.

ANEXO 4:

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA A LOS DOCENTES DEL DISTRITO 09D18.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-09D18-2021-0295-OF

Naranjito, 19 de mayo de 2021

Asunto: RESPUESTA: MAESTRANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO-SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR UNA ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PERTENECIENTES AL DISTRITO EDUCATIVO 09D18.

Sr.
Victor Manuel Cadena Aviles
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 0092-2021, trámite MINEDUC-CZ5-09D18-UDAC-2021-0336-E, mediante el cual el ciudadano VICTOR MANUEL CADENA AVILES, estudiante egresado de la maestría de Administración Pública ofertada por la Universidad Estatal de Milagro, solicita autorización para poder realizar una encuesta a los docentes bajo esta jurisdicción administrativa, bajo el proyecto de investigación "La Cultura de la Mejora Continua desde el Individuo a la Institución", como insumo en el proceso de titulación; menciona que la encuesta será realizada de manera virtual y que la información recabada será utilizada netamente para fines académicos

Con este antecedente y en el marco de las relaciones de cooperación mutua que se mantienen con la Universidad Estatal de Milagro, se autoriza al ciudadano VICTOR MANUEL CADENA AVILES para que, bajo la respectiva coordinación con las autoridades de las instituciones educativas de esta jurisdicción administrativa y con el condicionamiento de que de la información obtenida guardará absoluta reserva y será utilizada única y exclusivamente para fines académicos relacionados a su titulación, proceda a aplicar el instrumento de investigación indicado. La presente autorización no constituye, bajo ningún concepto, obligatoriedad de llenado de la encuesta para los docentes; sin embargo, se solicita a las autoridades de las instituciones la coordinación con sus docentes para el llenado voluntario; el ciudadano queda autorizado a la coordinación con las autoridades de las instituciones educativas al respecto de lo autorizado.

El ministerio de Educación se reserva el derecho de iniciar las acciones que en derecho correspondan en el caso de violaciones a las especificidades y condicionamientos indicados en el presente documento.

Con sentimientos de distinguida consideración.



Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-09D18-2021-0295-OF

Naranjito, 19 de mayo de 2021

Atentamente,



Ing. Gerardo Efraín Cárdenas Ochoa
**DIRECTOR DISTRITAL DE EDUCACIÓN 09D18 - MARCELINO MARIDUEÑA
- NARANJITO**

Referencias:
- MINEDUC-CZ5-09D18-UDAC-2021-0336-E

Anexos:
- 0092-solicitud_de_autorizacion_para_encuesta_a_docentes-maestrante_unemi.pdf