



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGIA
MODALIDAD: PRESENCIAL

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en
Psicopedagogía

TEMA:

“LA GESTIÓN ESCOLAR Y EL ESTRÉS ESCOLAR EN EL EQUIPO
INTERDISCIPLINARIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOAQUÍN ARIAS”

Autora: Torres Chilingua Luzmila Amelia

Tutor: Ing. Mayorga Ases María José Mg.

Ambato – Ecuador

2022 – 2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo Ing. Mg. María José Mayorga Ases, con C.I. 180428974-0, en calidad de tutor del proyecto de titulación sobre el tema: “LA GESTIÓN ESCOLAR Y EL ESTRÉS ESCOLAR EN EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOAQUÍN ARIAS” elaborado por la señorita Luzmila Amelia Torres Chiliquinga , estudiante de la Facultad Ciencias Humanas y de la Educación , carrera de Psicopedagogía , considero que dicho trabajo investigativo, reúne los requisitos científicos, técnicos y normativos indispensables, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo .

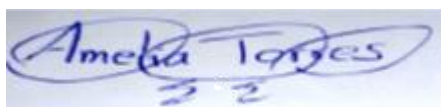
Ing. Mg. María José Mayorga Ases

C.I. 180428974-0

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Luzmila Amelia Torres Chilibuinga, con C.I: 180430219-6 por medio del presente proyecto de titulación con el tema: “LA GESTIÓN ESCOLAR Y EL ESTRÉS ESCOLAR EN EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOAQUÍN ARIAS”, declaro que los contenidos, resultados, conclusiones y recomendaciones se encuentran basadas en la experiencia educativa y en los estudios realizados durante mi carrera, siendo de autoría propia.

A handwritten signature in blue ink that reads "Amelia Torres" with a stylized flourish underneath. The signature is enclosed in a light blue rectangular box.

Luzmila Amelia Torres Chilibuinga

C.I: 180430219-6

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Proyecto de Investigación sobre el tema: “GESTIÓN ESCOLAR Y EL ESTRÉS ESCOLAR EN EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOAQUÍN ARIAS”, de Luzmila Amelia Torres Chilibingua estudiante de psicopedagogía ,de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el título profesional de Tercer Nivel de la Universidad Técnica De Ambato.

Ambato, enero 2023

Para constancia firman

COMISIÓN

Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

C.I: 180446918-5

Ing. Mg. Luis Rafael Tello Vasco

C.I: 180140514-1

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi madre Germán Torres y Rosario Chiquinga quienes me apoyaron desde el inicio de mi carrera universitaria.

A mis hermanos William, Martha y Edwin Torres por siempre aconsejarme y darme frases motivadoras en los momentos difíciles.

A mi cuñado y sobrinos Jorge Portugal, Mark, Leslie y Alison Portugal por estar conmigo en todo este proceso universitario.

A mi amiga Diana Cadena por siempre tener su apoyo y amistad incondicional.

A mis queridos docentes por impartirnos sus valiosos conocimientos, ayudándome a ser una excelente profesional, honorable, solidaria y responsable de brindar el mejor servicio a la colectividad.

A mi querida tutora Mg. Mayorga María José por ayudarme a ser una persona decidida y ya no sumisa, sino a ser una persona capaz de luchar por sus ideales siendo imparcial y justa.

Luzmila Amelia Torres Chiquinga

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por siempre ayudarme a cumplir mis metas propuestas, por nunca soltarme su mano y a pesar de las adversidades que se presentaban a obligarme a ser fuerte y continuar hacia adelante.

Agradezco a mi querido padre Germán Torres porque sé que aunque no estés a mi lado y me cuidas desde el cielo, me ayudaste a ser una persona de bien por medio de tus enseñanzas y consejos que siempre los llevo presente.

A mi madre Rosario Chilinga por ser el pilar fundamental de este logro porque fue quien me inspiro a no abandonar mis sueños de ser profesional, es la que me ayudaba a ser cada día más fuerte y no dejarme vencer por las adversidades de la vida.

A mi hermano Edwin Torres por apoyarme comprando la laptop la cual me sirvió para realizar mis trabajos universitarios, además por siempre estar ahí para mí y ayudarme ser una mejor persona cada día.

A mis hermanos William, Martha y Edwin por cuidarme y por ser más que mis hermanos, mis amigos quienes me aconsejaban y regañaban

cuando sentía que ya no quería continuar con este maravilloso sueño.

Agradezco a mis sobrinos Mark, Leslie y Alison por acompañarme en el trayecto de la realización de mis tareas y ayudarme cocinando cuando no lo podía hacerlo.

A mis compañeros por ser un grupo unido, solidario y colaborador, personas excepcionales que siempre luchan por sus ideales y no se dejan abatir por alguna dificultad.

A mis docentes quienes aportaron con sus conocimientos, consejos y experiencias vivenciales que permitieron forjarme como profesional.

Finalmente, un infinito agradecimiento a mi tutora Mg. Mayorga María José quien fue la precursora del presente proyecto guiándome a terminarlo de manera eficiente.

Luzmila Amelia Torres Chilibuina

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xviii
ABSTRACT	xix
CAPITULO I.....	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes investigativos.....	1
1.2 Objetivos	27
1.2.1Objetivo General	27
1.2.2. Objetivos Específicos	27
CAPÍTULO II.....	29
METODOLOGÍA.....	29
2.1 Materiales.....	29
2.2 Métodos.....	30
2.2.1 Enfoque de la investigación.....	30
2.2.2 Diseño de la investigación	30
2.2.3 Alcance o nivel de la investigación	30
2.2.4 Alcance territorial	31
2.3. Descripción del modelo de investigación	31

2.3.1. Población	31
2.3.2 Técnicas e instrumentos	32
CAPITULO III.....	34
3.1 Análisis e interpretación de resultados.....	34
3.2. Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory).....	89
3.3. Verificación de hipótesis.....	111
3.3.1. Decisión final	112
CAPITULO IV	113
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
4.1. Conclusiones	113
4.2 Recomendaciones.....	114
Bibliografía	116
ANEXOS.....	121
Anexo 1. Carta de compromiso.....	121
Anexo 2. Check list del manual de gestión escolar	122
Anexo 3. Test para medir el estrés laboral.....	135
Anexo 4. Propuesta	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Teoría o enfoques de la administración	4
Tabla 2	Características de la gestión escolar	7
Tabla 3	Tipos de gestión escolar	9
Tabla 4	Características del director escolar	11
Tabla 5	Ventajas y desventajas de la gestión escolar	12
Tabla 6	Beneficios y dificultades de la gestión escolar	13
Tabla 7	Descripción de los estándares del manual de la gestión escolar	13
Tabla 8	Modelos teóricos del estrés	16
Tabla 9	Sintomas del estrés laboral	18
Tabla 10	Mecanismos del estrés laboral	19
Tabla 11	Consecuencias del estrés laboral	20
Tabla 12	Estresores laborales	21
Tabla 13	Formas de manejar el estrés	22
Tabla 14	Técnicas de relajación para bajar los niveles de estrés	23
Tabla 15	Descripción de los recursos y materiales	29
Tabla 16	Descripción de la población	32
Tabla 17	Descripción del check list de gestión escolar y del cuestionario MBI	33
Tabla 18	Porcentajes de la pregunta 1 del estándar de gestión escolar	34
Tabla 19	Porcentajes de la pregunta 2 del estándar de gestión escolar	35
Tabla 20	Porcentajes de la pregunta 3 del estándar de gestión escolar	36
Tabla 21	Porcentajes de la pregunta 4 del estándar de gestión escolar	37
Tabla 22	Porcentajes de la pregunta 5 del estándar de gestión escolar	38
Tabla 23	Porcentajes de la pregunta 6 del estándar de gestión escolar	39
Tabla 24	Porcentajes de la pregunta 7 del estándar de gestión escolar	40
Tabla 25	Porcentajes de la pregunta 8 del estándar de gestión escolar	41
Tabla 26	Porcentajes de la pregunta 9 del estándar de gestión escolar	42
Tabla 27	Porcentajes de la pregunta 10 del estándar de gestión escolar	43
Tabla 28	Porcentajes de la pregunta 11 del estándar de gestión escolar	44
Tabla 29	Porcentajes de la pregunta 12 del estándar de gestión escolar	45
Tabla 30	Porcentajes de la pregunta 13 del estándar de gestión escolar	46
Tabla 31	Porcentajes de la pregunta 14 del estándar de gestión escolar	47
Tabla 32	Porcentajes de la pregunta 15 del estándar de gestión escolar	48
Tabla 33	Porcentajes de la pregunta 16 del estándar de gestión escolar	49

Tabla 34 Porcentajes de la pregunta 17 del estándar de gestión escolar	50
Tabla 35 Porcentajes de la pregunta 18 del estándar de gestión escolar	51
Tabla 36 Porcentajes de la pregunta 1 del estándar de desempeño profesional y directivo	52
Tabla 37 Porcentajes de la pregunta 2 del estándar de desempeño profesional y directivo	53
Tabla 38 Porcentajes de la pregunta 3 del estándar de desempeño profesional y directivo	54
Tabla 39 Porcentajes de la pregunta 4 del estándar de desempeño profesional y directivo	55
Tabla 40 Porcentajes de la pregunta 5 del estándar de desempeño profesional y directivo	56
Tabla 41 Porcentajes de la pregunta 6 del estándar de desempeño profesional y directivo	57
Tabla 42 Porcentajes de la pregunta 7 del estándar de desempeño profesional y directivo	58
Tabla 43 Porcentajes de la pregunta 8 del estándar de desempeño profesional y directivo	59
Tabla 44 Porcentajes de la pregunta 9 del estándar de desempeño profesional y directivo	60
Tabla 45 Porcentajes de la pregunta 10 del estándar de desempeño profesional y directivo	61
Tabla 46 Porcentajes de la pregunta 11 del estándar de desempeño profesional y directivo	62
Tabla 47 Porcentajes de la pregunta 12 del estándar de desempeño profesional y directivo	63
Tabla 48 Porcentajes de la pregunta 13 del estándar de desempeño profesional y directivo	64
Tabla 49 Porcentajes de la pregunta 14 del estándar de desempeño profesional y directivo	65
Tabla 50 Porcentajes de la pregunta 15 del estándar de desempeño profesional y directivo	66
Tabla 51 Porcentajes de la pregunta 16 del estándar de desempeño profesional y directivo	67

Tabla 52 Porcentajes de la pregunta 17 del estándar de desempeño profesional y directivo	68
Tabla 53 Porcentajes de la pregunta 18 del estándar de desempeño profesional y directivo	69
Tabla 54 Porcentajes de la pregunta 19 del estándar de desempeño profesional y directivo	70
Tabla 55 Porcentajes de la pregunta 20 del estándar de desempeño profesional y directivo	71
Tabla 56 Porcentajes de la pregunta 21 del estándar de desempeño profesional y directivo	72
Tabla 57 Porcentajes de la pregunta 1 del estándar de desempeño profesional docente	73
Tabla 58 Porcentajes de la pregunta 2 del estándar de desempeño profesional docente	74
Tabla 59 Porcentajes de la pregunta 3 del estándar de desempeño profesional docente	75
Tabla 60 Porcentajes de la pregunta 4 del estándar de desempeño profesional docente	76
Tabla 61 Porcentajes de la pregunta 5 del estándar de desempeño profesional docente	77
Tabla 62 Porcentajes de la pregunta 6 del estándar de desempeño profesional docente	78
Tabla 63 Porcentajes de la pregunta 7 del estándar de desempeño profesional docente	79
Tabla 64 Porcentajes de la pregunta 8 del estándar de desempeño profesional docente	80
Tabla 65 Porcentajes de la pregunta 9 del estándar de desempeño profesional docente	81
Tabla 66 Porcentajes de la pregunta 10 del estándar de desempeño profesional docente	82
Tabla 67 Porcentajes de la pregunta 11 del estándar de desempeño profesional docente	83
Tabla 68 Porcentajes de la pregunta 12 del estándar de desempeño profesional docente	84

Tabla 69 Porcentajes de la pregunta 13 del estándar de desempeño profesional docente	85
Tabla 70 Porcentajes de la pregunta 14 del estándar de desempeño profesional docente	86
Tabla 71 Porcentajes de la pregunta 15 del estándar de desempeño profesional docente	87
Tabla 72 Porcentajes de la pregunta 16 del estándar de desempeño profesional docente	88
Tabla 73 Porcentajes de la pregunta 1 del cuestionario MBI	89
Tabla 74 Porcentajes de la pregunta 2 del cuestionario MBI	90
Tabla 75 Porcentajes de la pregunta 3 del cuestionario MBI	91
Tabla 76 Porcentajes de la pregunta 4 del cuestionario MBI	92
Tabla 77 Porcentajes de la pregunta 5 del cuestionario MBI	93
Tabla 78 Porcentajes de la pregunta 6 del cuestionario MBI	94
Tabla 79 Porcentajes de la pregunta 7 del cuestionario MBI	95
Tabla 80 Porcentajes de la pregunta 8 del cuestionario MBI	96
Tabla 81 Porcentajes de la pregunta 9 del cuestionario MBI	97
Tabla 82 Porcentajes de la pregunta 10 del cuestionario MBI	98
Tabla 83 Porcentajes de la pregunta 11 del cuestionario MBI	99
Tabla 84 Porcentajes de la pregunta 12 del cuestionario MBI	100
Tabla 85 Porcentajes de la pregunta 13 del cuestionario MBI	101
Tabla 86 Porcentajes de la pregunta 14 del cuestionario MBI	102
Tabla 87 Porcentajes de la pregunta 15 del cuestionario MBI	103
Tabla 88 Porcentajes de la pregunta 16 del cuestionario MBI	104
Tabla 89 Porcentajes de la pregunta 17 del cuestionario MBI	105
Tabla 90 Porcentajes de la pregunta 18 del cuestionario MBI	106
Tabla 91 Porcentajes de la pregunta 19 del cuestionario MBI	107
Tabla 92 Porcentajes de la pregunta 20 del cuestionario MBI	108
Tabla 93 Porcentajes de la pregunta 21 del cuestionario MBI	109
Tabla 94 Porcentajes de la pregunta 22 del cuestionario MBI	110
Tabla 95 Verificación de Hipotesis	111
Tabla 96 Prueba del chi cuadrado.....	112
Tabla 97 Comparación del chi cuadrado calculado y tabular.....	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clasificación de la gestión escolar	9
Figura 2 Etapas del estrés	15
Figura 3 Tipos de estrés.....	17
Figura 4 Tipos de estrés psicosociales.....	17
Figura 5 Medición del estrés laboral	22
Figura 6 Técnicas de relajacion para bajar los niveles de estrés	26
Figura 7 Ubicación territorial de la unidad educativa Joaquín Arias	31
Figura 8 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 1	34
Figura 9 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 2	35
Figura 10 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 3	36
Figura 11 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 4	37
Figura 12 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 5	38
Figura 13 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 6	39
Figura 14 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 7	40
Figura 15 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 8	41
Figura 16 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 9	42
Figura 17 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 10	43
Figura 18 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 11	44
Figura 19 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 12	45
Figura 20 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 13	46
Figura 21 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 14	47
Figura 22 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 15	48
Figura 23 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 16	49
Figura 24 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 17	50
Figura 25 Representación gráfica del estándar de gestión escolar pregunta 18	51
Figura 26 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 1	52
Figura 27 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 2	53
Figura 28 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 3	54
Figura 29 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 4	55

Figura 30 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 5	56
Figura 31 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 6	57
Figura 32 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 7	58
Figura 33 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 8	59
Figura 34 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 9	60
Figura 35 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 10	61
Figura 36 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 11	62
Figura 37 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 12	63
Figura 38 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 13	64
Figura 39 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 14	65
Figura 40 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 15	66
Figura 41 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 16	67
Figura 42 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 17	68
Figura 43 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 18	69
Figura 44 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 19	70
Figura 45 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 20	71
Figura 46 Representación gráfica del estándar desempeño profesional y directivo pregunta 21	72

Figura 47 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 1	73
Figura 48 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 2	74
Figura 49 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 3	75
Figura 50 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 4	76
Figura 51 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 5	77
Figura 52 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 6	78
Figura 53 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 7	79
Figura 54 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 8	80
Figura 55 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 9	81
Figura 56 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 10	82
Figura 57 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 11	83
Figura 58 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 12	84
Figura 59 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 13	85
Figura 60 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 14	86
Figura 61 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 15	87
Figura 62 Representación gráfica del estándar desempeño profesional docente pregunta 16	88
Figura 63 Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 1	89
Figura 64 Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 2	90

Figura 65	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 3	91
Figura 66	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 4	92
Figura 67	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 5	93
Figura 68	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 6	94
Figura 69	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 7	95
Figura 70	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 8	96
Figura 71	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 9	97
Figura 72	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 10	98
Figura 73	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 11	99
Figura 74	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 12	100
Figura 75	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 13	101
Figura 76	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 14	102
Figura 77	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 15	103
Figura 78	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 16	104
Figura 79	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 17	105
Figura 80	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 18	106
Figura 81	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 19	107
Figura 82	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 20	108
Figura 83	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 21	109
Figura 84	Representación gráfica del Cuestionario MBI pregunta 22	110

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

Tema: “La gestión escolar y el estrés escolar en el equipo interdisciplinario de la Unidad Educativa Joaquín Arias”.

Autor: Luzmila Amelia Torres Chilibingua

Tutor: Ing. Mg. María José Mayorga

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio investigativo pretende dar a conocer el cumplimiento de los ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA mediante la gestión escolar los cuales permiten al estudiantado alcanzar los altos perfiles de egreso como lo menciona el sistema nacional de educación y estimando que los docentes contribuyen de manera significativa a la formación de los estudiantes; se planteó lo siguiente: analizar la gestión escolar y el estrés laboral en el equipo interdisciplinario de la Unidad Educativa “Joaquín Arias” del cantón Pelileo. Se empleó la siguiente metodología, se abordó una investigación cualitativa y cuantitativa; el nivel de investigación fue exploratoria y descriptiva; el diseño de investigación es no exploratorio de corte transversal y su alcance territorial fue de campo. La técnica de recolección de información fue la encuesta en donde se empleó los siguientes instrumentos el manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa que miden tres estándares de calidad en gestión escolar, gestión directiva profesional y gestión profesional docente y el cuestionario Maslach Burnout Inventory miden tres dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal, La población fue de 79 docentes y para la muestra estadística se utilizó el programa IBM SPSS obteniendo en el chi cuadrado los siguientes resultados en valores 8,680 con 3 grados de libertad y con una significancia del 0,05. Se determina que es mayor el chi cuadrado tabular (7,815) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Palabras claves: Estándar, implementación, significativa, perfil, cansancio emocional, despersonalización.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
PSYCHOPEDAGOGY CAREER

Subject: "School management and school stress in the interdisciplinary team of the Joaquin Arias Educational Unit".

Author: Luzmila Amelia Torres Chilibingua

Tutor: Ing. Mg. María José Mayorga

ABSTRACT

The present research study aims to show compliance with the EDUCATIONAL QUALITY STANDARDS through school management, which allow students to achieve the high exit profiles mentioned by the national education system, and considering that teachers contribute significantly to the training of students; the following was proposed: to analyse school management and work stress in the interdisciplinary team of the "Joaquin Arias" Educational Unit in the Pelileo canton. The following methodology was used: qualitative and quantitative research; the level of research was exploratory and descriptive; the research design was non-exploratory, cross-sectional and its territorial scope was field-based. The data collection technique was the survey in which the following instruments were used: the manual for the implementation and evaluation of educational quality standards that measure three quality standards in school management, professional management and professional teacher management and the Maslach Burnout Inventory questionnaire measuring three dimensions: emotional exhaustion, depersonalisation and personal fulfilment. The population was 79 teachers and for the statistical sample the IBM SPSS programme was used, obtaining the following results in the chi-square with values of 8.680 with 3 degrees of freedom and with a significance of 0.05. It is determined that the tabular chi-square (7.815) is greater, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Standard, implementation, meaningful, profile, emotional exhaustion, depersonalisation

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

En la investigación de García et al. (2018) titulada como “Gestión escolar y calidad educativa” menciona que este artículo pretende explicar los factores que inciden en una instrucción de calidad en las instituciones educativas que abarquen todos los niveles, requiere más que tener buena voluntad, es necesario interrelacionarse con el mejoramiento de los procesos de aprendizaje por medio de la gestión educativa, vinculando modelos pedagógicos y del desarrollo humano dentro de la relación académica que permita la transformación en la sociedad, obteniendo recursos económicos y técnicos perfeccionando cada proceso. En donde, los administradores tienen una labor fundamental que realizar, preparándose para asumir tales retos pues son los líderes que encaminaran a una educación de excelencia.

Así mismo, en la investigación de Quintana (2018) titulada “Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica” refiere que en Colombia, la administración escolar se maneja como un instrumento gubernamental de política pública, con la finalidad de desarrollar una coordinación intersectorial garantizando una enseñanza de calidad. Sin embargo, las normativas propuestas en vez de generar mejores praxis académicas se han convertido en una carga negativa para los docentes y administradores experimentando estrés al momento de cumplir las labores asignadas, presentando dificultades en el proceso de adopción de políticas desconocidas y ajenas a las objetividades de cada institución pedagógica. En esta dinámica, la categorización en el aprendizaje entra sin una conceptualización clara creando fricciones entre las realidades de las instituciones educativas originando altas perspectivas que se encuentran fuera de la realidad de los discursos oficiales.

Por otra parte, en la investigación de Sucari y Quispe (2019) titulada como “Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria” relaciona el quehacer grupal docente con el cumplimiento de las responsabilidades de la administración escolar en el liceo Santa Rosa ciclo 2018. Obteniendo resultados positivamente significativos relacionados a la muestra de la correlación entre las dos variables alcanzando el 0.8 en la muestra estadística de Pearson. Concluyendo que el trabajo en el equipo pedagógico tiene un efecto significativo en la

ejecución de los cinco compromisos de la gestión escolar otorgadas por el Ministerio de Educación del Perú.

Del mismo modo, en la investigación de Contreras (2019) titulada “Incidencia de la gestión escolar y liderazgo en las instituciones educativas: Perspectiva de análisis” menciona: que en la actualidad existen innumerables conceptualizaciones y estudios previos acerca de la administración educativa y de los líderes académicos. Sin embargo, es de vital importancia saber si los dos conceptos están estrechamente relacionados, debido que en diversas publicaciones han recalado que sin ambos, una institución no puede alcanzar sus metas o establecer propósitos desde una óptica académica, financiera y organizacional existiendo varios argumentos que refuerzan esta noción. Entonces, se concluye que la dirección institucional y los caudillos educativos no solo son necesarios sino indispensables en el desarrollo de la educación y capacitación constante, el direccionamiento pedagógico es un proceso que encamina el reforzamiento de los proyectos institucionales, así como, el menester académico o las necesidades internas de los docentes y de la comunidad formativa.

Ahora bien, en la investigación de Barba (2021) titulada como “Gestión escolar y liderazgo directivo: Aporte a la calidad educativa” enmarca: que en Ecuador existen mínimas investigaciones sobre la relación entre la administración académica y el caudillaje de los directivos educativos, sin embargo, hay estándares de categorización institucional que enfatizan esta correlación. Concluyendo, que la gestión pedagógica permite el mejoramiento del aprendizaje en los educandos por medio del direccionamiento pedagógico y de la conducción colaborativa fortaleciendo el índole académico a través de instrumentos de valoración que miden las praxis eficaces de la dirección y de los líderes institucionales. Así mismo, dichas herramientas se encontraron basadas dentro del reglamento y modelos vigentes en los entornos pedagógicos.

En la investigación de Ochoa et al. (2019) titulada como “El estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Local N° 08 Cañete” afirma: que ciertamente el estrés laboral se ha convertido en unos de los problemas aunque frecuentes a nivel mundial siendo los países industrializados con más casos de agotamiento inclusive muchos sucesos son detectados con síndrome de Burnout siendo necesario tomar medidas medicas correctivas y preventivas en todos los niveles. En este contexto, el propósito de la indagación fue conocer la relación entre la tensión laboral y el ejercicio profesional de

los empleados de la Unidad Administrativa Educativa Cañete. Para lo cual, se realizó una investigación de tipo descriptiva de corte correlacional aplicando la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario para establecer el nivel de cada variable. De tal modo, que se trabajó con 72 personas que es el 100 % de la población como muestra. Además, después de haber aplicado el programa estadístico SPSS se observó los siguientes resultados una correlación negativa (p -valor: 0,002 y t ; 0,010) entonces, se dice que la angustia es leve y la eficiencia profesional de los empleados investigados se encuentran en buenas dimensiones.

De la misma manera, en la investigación de Bada et al. (2020) titulada como “Estrés laboral y clima organizacional de los docentes peruanos” enfatiza: que la política de valoración que actualmente rige el sistema educativo peruano ha incrementado el estrés laboral en los educadores lo que puede repercutir negativamente en sus resultados laborales y en los ambientes organizacionales. Por lo tanto, el análisis correlacional demostró que existe una relación altamente negativa entre las variables de estudio. Permitiendo concluir que en las instituciones educativas se debe promover los ambientes organizacionales adecuados debiendo ser integral y sostenible al transcurrir del tiempo; reduciendo el agotamiento en la jornada laboral diaria.

Por otro lado, en la investigación de Matabanchoy et al. (2020) titulada como “Estrés laboral de un Centro Educativo rural en Pasto” destaca que hablar acerca del estrés laboral se ha convertido en una prioridad a nivel mundial en especial para la Psicología de la Salud Ocupacional ya que ha incidido en la vitalidad tanto psicológicas, físicas y sociales, por lo que se analizó la posibilidad de desarrollar procesos de indagación en áreas rurales ya que existen pocas indagaciones en este sector rural. Concluyendo que el proceso de identificación de agotamientos en las instituciones campestres permite construir sucesiones de prevención, intervención y seguimiento, contextualizados con las dinámicas de los centros de formación y escenarios de oportunidades de promoción profesionales en la fortaleza mental.

No obstante, en la investigación de Burgos, Rendón & et al. (2020) titulada como: “La relajación y el estrés laboral en el personal docente” recalca que aunque el estrés laboral es una respuesta fisiológica normal ante determinadas situaciones, cuando se dan respuestas inadecuadas tienden a volverse algo patológico afectando a los individuos de forma física, emocional, social y respectivamente psicológicas. En definitiva, es necesario

identificar los pasos a seguir para desarrollar e implementar una táctica de relax frente a la ansiedad profesional en los docentes, siendo indispensable una mayor investigación descriptiva sobre el tema especialmente en Ecuador.

En otro contexto, la investigación de Álvarez et al., (2022) titulada como “Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19” se concluyó que los docentes evaluados poseían elevados niveles de ansiedad, a causa de todas las exigencias y condiciones relacionadas con el lugar de trabajo. Así como, el cambio de modalidad educativa, el uso de nuevas tecnologías, desacuerdos con la dirección, falta de planificación estratégica, aprendizaje de nuevas plataformas educativas, largas jornadas laborales, atención a usuarios de la comunidad académica, depresión que connotaron en altas dimensiones de agotamiento.

Gestión escolar

Etimología de la gestión

Según Oplatka (2019) manifiesta que el término gestión etimológicamente proviene de la palabra “management” de origen inglés medieval que se traduce como organización, gerencia o dirección y surge en Europa en el siglo XVIII en la época de modernidad y postmodernidad de la mano de los preámbulos de la administración. Sin embargo, Quintana (2018) recalca que la distribución inicialmente se enfocaba en el mejoramiento de la productividad mediante dos principios primordiales la eficacia y eficiencia los cuales garantizaran el progreso de la colectividad.

En este sentido, Quintana (2018) referencia que los precursores de la administración viene de la mano con la revolución industrial, la cual es fundamentada mediante los siguientes enfoques o teorías que describiremos a continuación:

Tabla 1

Teoría o enfoques de la administración

Teoría o enfoque	Definición
Teoría clásica de la administración (Taylor, Emerson, Ford y Urwick) Henri Fayol (1841- 1925)	Surgió en Francia en 1916 y esta teoría busca la máxima eficiencia, ubicando el hombre correcto en el puesto correcto poniendo especial énfasis en la anatomía o estructura de la organización y en la fisiología o funcionamiento de la organización identificando las funciones administrativas específicas como la planificación, organización, mando, coordinación y control.

Teoría neoclásica (Drucker, Newman, Dale, Davis, Terry, Hurley, Allen y Koontz)	Hacen énfasis en la centralización y descentralización las organizaciones, es decir, en la organización formal, y su estructura, asumiendo la división del trabajo como base fundamental de la organización.
Teoría humanista Elton Mayo	Nació en los Estados Unidos, durante el siglo XX, representa una forma distinta de apreciar los procesos organizacionales, sentando sus bases en los valores humanos, las necesidades y motivaciones del personal como agentes vitales para que una organización consiga sus objetivos y funcione de manera adecuada.
Teoría estructuralista Max Weber	Busca un orden interno en las organizaciones, así como un trato justo e imparcial para con los trabajadores, siendo un medio para lograr una organización ideal, donde la consistencia, el racionalismo y la eficiencia serían las características fundamentales en las que se basaría.
Teoría del comportamiento organizacional Hebert Alexander Simons 1950	Reconoce el papel fundamental que desempeña el ser humano en las organizaciones, y la necesidad que tiene de interactuar en equipos de trabajo, no solo formales sino informales; se evidencia que como ser social debe integrarse a los procesos organizacionales de una manera activa; por ello, es necesario su interacción en equipos de trabajo; aspecto ignorado por los enfoques clásicos y estructuralista.
Teoría sistémica Norbert Wiener, 1943	Construye una visión integral de la organización, asumiéndola como un sistema abierto que depende de insumos externos (materia prima, personas) recursos y capital que se transforman en productos que (idealmente) satisfacen decisiones de mercado de bienes y servicios. El entorno responde a la entrada a través de un circuito de retroalimentación, que a su vez proporciona entradas para el siguiente ciclo del sistema. Por ende, no pretende oponerse a enfoques existentes considerablemente reconocidos en la ciencia de la gestión. (Bateman y Snell, 2009).
Teoría situacional Chandler, Burns y Stalker, Lawrence y Lorsch, Joan Woodward 1950	Garantiza la flexibilidad y agilidad en las organizaciones, buscando demostrar relaciones funcionales entre las condiciones ambientales (variables independientes) y las técnicas administrativas empleadas (variables dependientes) para el logro de los objetivos organizacionales.

Nota: Datos tomados de Sepúlveda (2020).

Desarrollo de la gestión escolar

Según (Callahan, 1962; Campbell, 1981; Culbertson, 1988 como se citó en Oplatka, 2019) manifiestan que la administración educativa inicia su objeto de estudio casi a finales del siglo XIX en las universidades americanas. La prospección por la eficacia en la educación llevo a muchos educadores a participar en programas de capacitación en liderazgo, lo que condujo a la

institucionalización de proyectos académicos y departamentos de líderes educativos los cuales se efectuaron años más tarde.

Sin embargo, Correa et al. (s.f) afirma que hasta los años cincuenta, la gestión educativa estaba orientada a solo solucionar los problemas normativos además que el proceso de enseñanza aprendizaje estuvo a cargo de docentes jubilados quienes transferían su ciencia a latentes gobernantes. Ahora bien Briseño et al., (2020) sostiene que la gerencia pedagógica surge de las necesidades de practicas académicas por medio de experiencias vivenciales en diferentes entornos lo que ha con llevado a generar nuevos procesos que permitan la apertura de actuales conocimientos mediante de las innovaciones tecnológicas.

Gestión escolar

Según (Escalante et al. 2009; García et al. 2018, como se citó en Miranda y Delgado, 2021) conceptualiza a la gestión escolar a manera de un conjunto de acciones o procesos contemplativos y pragmáticos que buscan alcanzar el mejoramiento continuo de la equidad en el sistema educativo. Así mismo, la dirección representa una visión general de las probabilidades auténticas de una regulación para la resolución de una situación o lograr una meta predeterminada. Por lo tanto, es un conglomerado de actuaciones constituidas con la finalidad de obtener un cierto propósito en un tiempo determinado; es el acto central de toda administración y está estrechamente ligado con la planificación y las metas específicas a adquirir.

Por otra parte, (Pozner 2000 como se citó en PEC 2010 y Farfán & Reyes, 2017) plantea que la gestión escolar es un conjunto de acciones interrelacionadas por la agrupación administrativa con el propósito de promover y propiciar la importancia pedagógica en la comunidad educativa. De hecho, esta contribución es útil porque enfatiza la participación de la dirección en las fases educativas, que incluyen procesos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje.

En ese sentido, Conedo et al. (2018) Menciona que la gestión escolar busca mejorar las metas y fines educativos. De este modo, la dirección administrativa debe ser responsable de gobernar los procesos de mejoramiento y el desarrollo de programas diseñados para el logro de los objetivos planteados, fortalecimiento la coordinación, planificación, preparación e implementación de proyectos institucionales mediante la generación de recursos materiales y económicos.

Importancia de la gestión escolar

Ahora bien, Contreras (2019) recalca que la gestión escolar es fundamental para todo proceso educativo debido que incluye dinámicas efectivas orientadas a mejorar la práctica pedagógica dirigiendo de forma eficaz las actividades de los miembros de la comunidad educativa en pro de los propósitos establecidos. De tal modo, que es de suma importancia la administración académica en las escuelas requiriendo un estudio profundo aunque tal vez sea complejo, es indispensable comprender si lo que se desea recabar contribuye a conseguir un aprendizaje efectivo conduciendo a los educandos y educadores al éxito institucional de manera integral.

Sin embargo, según UNIR (2021) afirma que la gestión escolar es la combinación perfecta para llevar a cabo actividades de manera exitosa y fortalecer un buen desempeño académico de los discentes. Por ende, las instituciones educativas pueden plantear nuevas normativas y programas de desarrollo que garanticen una educación de calidad, más humana, inclusiva e institucional y no solo enfocarse en el ámbito comercial y empresarial.

Características de la gestión escolar

Según Vega (2020) recalca que la gestión escolar es un conjunto de normas, técnicas y procedimientos que posibilitan trasladar a la praxis la conjetura especificativa del manejo de la educación, es decir son las tácticas que permiten mejorar el desarrollo de la gerencia pedagógica. Por ende, en la actualidad para realizar una administración educativa adecuada es fundamental saber sus singularidades según (Espinosa,2014,pp. 36-38, como se citó en Vega, 2020) plantea las siguientes características:

Tabla 2

Características de la gestión escolar

Características	Definición
Incluyente y participativa	El mejoramiento de una cultura inclusiva en el sector pedagógico requiere de la participación de toda la comunidad educativa, es decir de los directivos zonales, supervisores, asesores técnicos, administración, docentes, directores de las instituciones educativas, estudiantes y padres de familia (Vega,2020).

Reflexiva	Proponer una actividad reflexiva significa tomar una práctica como meta del aprendizaje, indagando su alcance y mejorando sistemáticamente. Cabe mencionar, que una reflexión no es un proceso de evaluación formal, sino una forma de examinar críticamente las actividades cotidianas (Vega,2020).
Dialogo informado	El dialogo informado es un mecanismo que permite la conexión entre coetáneos (supervisores, directores, asesores, coordinadores, docentes o miembros del equipo directivo) y el intercambio crítico y propositivo para fomentar la expresión de ideas y criterios para alcanzar a definir metas y estrategias de comunicación e interacción a través de los diferentes participantes en la educación. Sin duda, este proceso ayudará a dejar atrás la implantación de opiniones para llegar a acuerdos resultado de la reflexión, la charla y la información, mejorando así la responsabilidad del grupo de laboral(Vega,2020).
Relaciones horizontales	Una relación horizontal propicia un ambiente de diálogo, aprendizaje expresando comentarios y sugerencias generando un entorno de confianza que permita el fortalecimiento de las capacidades individuales y grupales. Es indispensable superar la cultura jerárquica y la autenticidad; su modificación creando una estrecha conexión con la valoración de la colaboración, participación y compañerismo (Vega,2020).
Trabajo colegiado y colaborativo	Una disposición motivacional apertura que se integren las potencialidades del equipo de trabajo por medio el cual los supervisores y asesores realicen análisis, evaluación, negociación, discusión intelectual o académica entre coetáneos.Además, en las escuelas promueven el establecimiento de convenios y toma de decisiones con directores y docentes. Por ello, la labor colaborativa estudiantil requiere un alto grado de

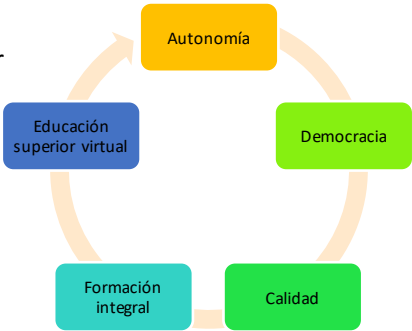
	obligación y responsabilidad por parte de cada integrante de la agrupación docente y miembros de la comunidad escolar en los diferentes momentos de la colaboración (Vega,2020).
Fomentar la participación social	En las fases del crecimiento social, incluida la educación es fundamental la intervención de los padres de familia en cuestiones relacionados al aprendizaje de sus hijos (Vega,2020).

Nota. Datos tomados de GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE Vega (2020)

Por otra parte, (Botero, 2009, como se citó en Parra 2021) manifiesta que existen 5 predisposiciones de la gestión escolar y son:

Figura 1

Clasificación de la gestión escolar



Nota. Datos tomados de Liderazgo académico e institucional, en el nivel superior al Norte de Jalisco y Sur de Zacatecas Parra (2021).

Siendo, fundamental mencionar que para alcanzar un nivel óptimo del gobierno institucional se debe desarrollar la autogestión de los estudiantes hasta la aplicación de la tecnología en una academia implícita, lo que requiere el uso de herramientas tecnológicas (TICS) en el proceso de enseñanza aprendizaje (Parra, 2021).

Tipos de gestión escolar

La gestión escolar generalmente tiene la siguiente clasificación según MINEDUC (2017):

Tabla 3

Tipos de gestión escolar

Gestión administrativa	Se refiere a los aspectos administrativos que se deben realizar en una institución educativa para coordinar y armonizar todas las actividades de organización institucional, desarrollo profesional, información y comunicación, gestión de servicios complementarios e infraestructura, equipamiento y recursos educativos.
Gestión pedagógica	En este apartado se abordan los aspectos esenciales de la planificación y ejecución de actividades que permitan la práctica pedagógica, su realización,

	evaluación y refuerzo, así como el aseguramiento y atención al desarrollo mental y fisiológico de los estudiantes.
Convivencia, participación escolar y cooperación	Definen las relaciones entre las personas que integran la sociedad educativa. Se fundamenta en principios y valores, que promueven el clima organizacional adecuado a través del trabajo conjunto de sus integrantes y relacionar con la comunidad en el desarrollo de proyectos de mutuo beneficio.
Seguridad escolar	Se abordan los aspectos necesarios para prevenir y mitigar los riesgos de quienes integran las comunidades educativas en relación con los fenómenos naturales y antrópicos. Además, prevé la capacitación de atención y encaminamiento de casos de vulneración de derechos en el espacio educativo.

Nota. Datos tomados de Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente MINEDUC (2017).

Dimensiones de la Gestión Escolar

Liderazgo pedagógico

Según (El National Collage for School Leadership, s.f., como se citó en Pérez, 2018) expresa que el liderazgo se desarrolla una serie de pasos que conllevan a la obtención de metas propuestas, mediante la coordinación colaborativa con otros actores involucrados en mejoramiento de la calidad.

Por otro lado, (Mullins, Martín, Ruddock, O'sullivan y Preuschoff, como se citó en Freire & Miranda, 2014 y Pérez, 2018) explican que los líderes directivos son los encargados de guiar a las instituciones educativas hacia el cumplimiento de propósitos de forma concisa, fomentando la búsqueda del desarrollo de oportunidades encargándose de direccionar los fines propuestos en la organización, ofertando la construcción y el fortalecimiento de aprendizajes significativos que generen una mejor convivencia escolar.

Sin duda, este tipo de caudillaje busca fortalecer el currículo educativo; demostrando aptitudes para relacionarse con la metodología del aprendizaje dentro de las aulas examinando si se cumple los objetivos planteados; buscando el crecimiento profesional de los maestros, a través de constantes supervisiones a la práctica pedagógica por medio de la valoración de conocimientos a los estudiantes para verificar si la educación es acorde a las finalidades académicas de la institución (Pérez, 2018).

Liderazgo transformacional

Según (Gerstner, 2009, como se citó en Pérez 2018) afirma que el liderazgo transformacional es el desarrollo de la predominación de los sujetos orientando esfuerzos para dar cumplimiento a fines determinados. Sin embargo, en la actualidad no todos cumplen con el perfil del director exitoso. No obstante, existen individuos sobresalientes que si presentan algunos rasgos o características.

Características del director escolar

Para Salazar (2020) menciona que el director escolar debe ser un individuo que demuestre actitudes de imparcialidad, empatía, flexibilidad, eficacia, iniciativa y responsabilidad; así como la honestidad, trabajo en equipo y la participación activa en la vida educativa y deben poseer las siguientes características:

Tabla 4

Características del director escolar

Características del director escolar
1. Acompañar a los docentes en la planificación, la evaluación y la disciplina de forma coordinada y eficiente.
2. Apoyar la labor del docente con insumos didácticos básicos.
3. Diseñar y evaluar la pertinencia de proyectos científicamente fundamentados en la búsqueda de mejoras educativas mediante el trabajo colegiado.
4. Propiciar sistemáticamente eventos artísticos y estrategias con el propósito de potenciar la sensibilidad y conciencia estudiantil.
5. Establecer relaciones con el sector de salud para promover la vida sana (alimentación, deporte, ejercicios físicos, etc.) para contribuir al desarrollo físico y mental de los educandos.
6. Establecer relaciones con organizaciones que puedan apoyar la labor de la escuela.
7. Potenciar la cultura tecnológica de los estudiantes y docentes (uso ético de las tecnologías de la informática y las comunicaciones).
8. Coordinar la atención especializada de los estudiantes que presenten situaciones como: baja autoestima, delincuencia, adicción a sustancias tóxicas, depresión, etc.
9. Mantener comunicación con los estudiantes (jefes de grupo y líderes estudiantiles).
10. Propiciar las relaciones con los distintos actores representativos de la escuela.
11. Ser genuino representante de la escuela en cualquier espacio y momento.

Nota. Datos tomados de El director escolar como líder de la comunidad educativa Salazar (2020).

Ventajas y Desventajas de la gestión escolar

Según (Piozner, 2016, como se citó en Martínez, 2021) menciona que los administradores son responsables de asegurar que la gerencia pedagógica proporcione el beneficio deseado minimizando el inconveniente al efectuar los cambios apropiados en las praxis de capacitaciones efectivas y eficientes. En este sentido, todos los métodos de aprendizaje poseen ventajas y desventajas algunas no son compatibles con las características educativas de la modalidad conllevando a generar problemas en proyectos o trabajos grupales:

Tabla 5

Ventajas y desventajas de la gestión escolar

Ventajas	Desventajas
➤ Mejora la motivación del estudiante	➤ Entendiendo que la tecnología requiere de una conectividad efectiva, es un factor importante a tener en cuenta en los inconvenientes, de la Educación tecnológica o virtual.
➤ Incrementa su interés en las actividades digitales a su alcance	➤ La mala conexión a internet
➤ Permite fortalecer conocimientos educativos en los alumnos	➤ Difícil acceso de red o de señal
➤ Crea un óptimo aprovechamiento del tiempo y de los recursos tecnológicos	➤ Condiciones geográficas que impiden el acceso a un medio tecnológico o virtual

Nota. Datos tomados de la importancia de la gestión educativa en el aprendizaje Martínez (2021).

Para disminuir las desventajas en la gestión escolar se debe implementar capacitaciones a los docentes para la actualización de las herramientas tecnológicas (TICS), además es importante de contar con dispositivos tecnológicos de alta gama para un óptimo funcionamiento de los estándares de calidad en la educación Martínez (2021).

Sin embargo, UNIR (2021) manifiesta que los beneficios de la gestión escolar son importantes para el crecimiento de la comunidad educativa. Por otro lado, Poma & Sánchez (2020) mencionan que en algunas ocasiones la gestión escolar tiende a tener dificultades para administrar la institución educativa por los siguientes factores que destacaremos:

Tabla 6*Beneficios y dificultades de la gestión escolar*

<i>Beneficios de la gestión escolar</i>	<i>Dificultades de la gestión escolar</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Mejor convivencia</i> ➤ <i>Más participación</i> ➤ <i>Toma de decisiones adecuadas y ajustadas al contexto.</i> ➤ <i>Manejo óptimos de los recursos</i> ➤ <i>Escuelas más inclusivas</i> ➤ <i>Planificación y previsión</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>La ausencia de liderazgo de los directivos para movilizar al personal subordinado en la búsqueda e implementación de alternativas para mejorar la labor institucional.</i> ➤ <i>Cultura organizacional opuesta a los cambios y contraer los retos que estos acarrearán.</i> ➤ <i>La falta de capacitación de los directivos sobre metodologías y herramientas de gestión escolar.</i>

Nota. Datos tomados de ¿Qué es la gestión educativa o gestión escolar? Tipos, importancia y objetivos UNIR (2021) y del director escolar como líder de la comunidad educativa Poma & Sánchez (2020).

Instrumento de valoración para evaluar la gestión escolar

Según MINEDUC (2017) refiere que para medir los estándares de la calidad educativa es primordial la utilización del “Manual de gestión escolar y desempeño profesional directivo y práctica técnica docente” ya que permite dirigir, proteger y monitorear las actividades de la agrupación participante que forman el sistema educativo nacional para el mejoramiento continuo. Como se explica a continuación:

Tabla 7

Distribución de los estándares del manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente

Estándar	Dimensión	Componente
Gestión Escolar	Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización Institucional ➤ Desarrollo profesional ➤ Información y comunicación ➤ Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enseñanza y aprendizaje ➤ Consejería estudiantil y refuerzo pedagógico
	Convivencia, Participación escolar y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia y participación escolar ➤ Alianzas estratégicas de cooperación para el desarrollo

		Seguridad Escolar	➤ Gestión de riesgos y protección
Desempeño Directivo	profesional	Gestión Administrativa	➤ Organización Institucional ➤ Desarrollo Profesional ➤ Información y comunicación ➤ Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios
		Gestión Pedagógica	➤ Enseñanza y aprendizaje ➤ Consejería estudiantil y refuerzo académico
		Convivencia, participación escolar y cooperación	➤ Convivencia y participación escolar
		Seguridad Escolar	➤ Gestión de riesgos y protección
Desempeño docente	profesional	Gestión administrativa	➤ Organización institucional
		Gestión pedagógica	➤ Convivencia y participación escolar
		Seguridad escolar	➤ Gestión de riesgos y protección

Nota. Elaboración propia con datos tomados del manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente MINEDUC (2017).

Variable dependiente

Estrés laboral

Origen del estrés

Según Barradas et al. (2018) afirma que el estrés etimológicamente proviene de la palabra griega *stringere*, que significa generar tensión se usó por primera vez en el siglo XIV y desde allí se mencionó en diferentes escritos como *stress*, *stresse*, *strest* y *straisse* (Ortega, 1999). No obstante, en el año 1935 el vocablo *ansiedad* se empleó en inglés *stresses* por Walter B. Cannon fisiólogo norteamericano y en 1950 por Hans Selye médico austriaco quienes intervenían con la idea de la homeóstasis a manera de un estado de amenaza o en peligro de perderse. A partir del año 1935, se incluye la definición del agotamiento en el área de la salud ya que posiblemente el causante de múltiples enfermedades, siendo un síndrome o conjunto de repulsiones fisiológicas involuntario del organismo a cualquier exigencia del exterior (Ivancovich, 1992).

En este sentido, El estrés es un fenómeno que afecta a los individuos sin importar su edad, origen, categoría o condición; de allí surge la inquietud por examinar y conocer sus efectos. Sin embargo, este prodigio no es algo nuevo. Sino más bien, su historia se remonta al siglo XIX, cuando el médico alemán George Beard en 1868 menciona que en el individuo puede poseer sobrecargas nerviosas, siendo una tendencia del mundo moderno. Por lo tanto, consideraba que las posibles causas son los factores sociales, económicos y demandas laborales; en esa época se denominaron a los síntomas físicos y emocionales a la fatiga patológica, nerviosismo o irritabilidad mórbida (Baldwin, 1901, como se citó en Karam et al. 2019).

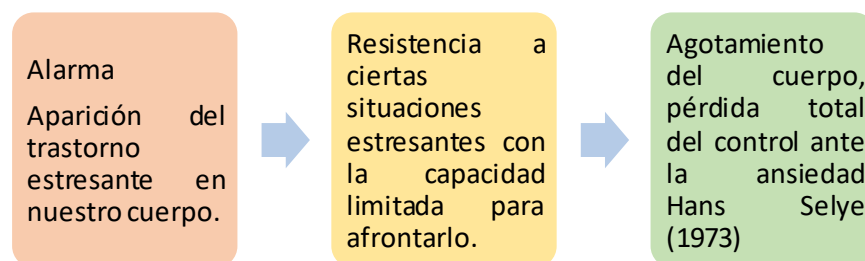
Estrés

Según (León y Fornés 2015, como se citó en Burgo et al. 2020) destaca que el estrés son cambios provocados por el contexto intersubjetivo. Así mismo, Belkis et al. (2017) la tensión se puede definir a través de un proceso que se inicia con un serie de exigencias ambientales aceptadas por el ciudadano, a las que debe dar una respuesta adecuada y establecer sus recursos de afrontamiento. En este aspecto, ambos enfoques apuntan a que la ansiedad es un prodigio que resulta de situaciones surgidas en el entorno del sujeto. Por otro lado, asegura que el agotamiento es una reacción física y emocional a un desequilibrio o daño orgánico y psicológico presentando un desajuste afectivo debido a altas demandas percibidas y a los pocos que el individuo presenta para enfrentarse a las mismos la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016).

En este contexto, Ramos (2018) y Loconi (2021) manifiesta que el estrés es una reacción atípica de nuestro cuerpo ante cualquier actividad que realiza y lo clasifica en tres etapas:

Figura 2

Etapas del estrés



Nota. Datos tomados de Estrés Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo Ramos (2018) y Loconi (2021).

Modelos teóricos del estrés

Según Cuba (2019) sostiene que es primordial fundamentar los modelos teóricos del estrés los cuales destaca a continuación:

Tabla 8

Modelos teóricos del estrés

Modelos teóricos	Conceptualización
Teoría basada en enfoque psicosocial Maslach y Jackson (1986)	El enfoque psicosocial asume que Burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo realización personal en el campo laboral como consecuencias de la influencia del estrés docente. Ya que este problema causa malestar a muchos docentes en la actualidad teniendo como consecuencia el cansancio emocional, la despersonalización y falta de realización personal que pueden llegar a casos más extremos a consecuencia de ello.
Teoría basada en el estímulo Holmes y Rahe (1967)	En este enfoque los individuos tienen un parámetro de límite de tolerancia al estrés laboral, esto varía en cada persona de acuerdo a sus características (temperamento, carácter, paciencia, actitud) y cuando se desborda sobrepasando el límite el estrés se convierte en intolerable surgiendo problemas psicológicos y físicos en la persona.
Teoría basada en la respuesta Selye (1936)	Este enfoque menciona que el estrés es una respuesta no específica del organismo ante las exigencias hechas sobre él. Cualquier factor estresante se convierte en agente malicioso para el equilibrio y la estabilidad del sistema homeostático del organismo de la persona humana, ocasionando así concretamente el estrés.
Modelo transaccional de estrés y los procesos cognitivos Lazarus y Folkman (1986)	En este modelo al estrés laboral se le ve como un problema de ámbito individual, psicológico - mental y fisiológico, y un problema colectivo, que surge a causa de la interrelación entre las personas del ámbito social. Por lo tanto, el modelo transaccional explica que a pesar que las personas tienen las mismas o similares exigencias el impacto del estrés no es similar, sino depende a la

evaluación cognitiva de la persona que afronta dicho estrés. Teniendo en cuenta que para algunas personas son concebidas las exigencias como amenaza y presiones; para otras son concebidas como posibilidades y oportunidades.

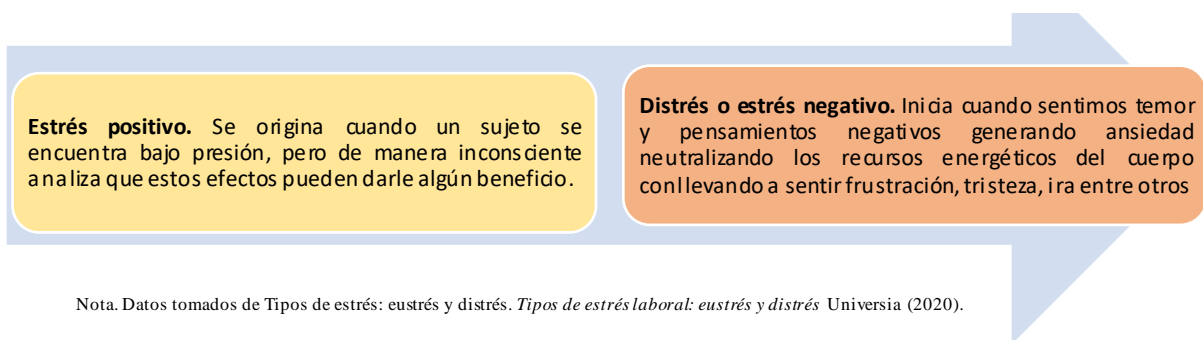
Nota. Datos tomados de Estrés laboral en docentes de educación secundaria Cuba (2019).

Tipos de estrés

Según Universia (2020) refiere que existen diferentes tipos de estrés basándose en

Figura 3

Tipos de estrés

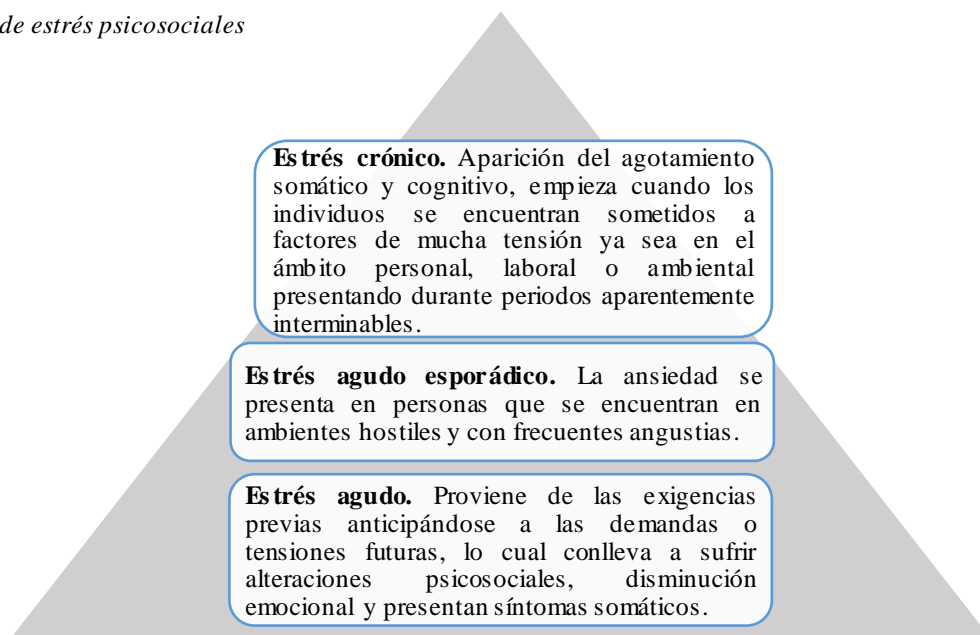


Nota. Datos tomados de Tipos de estrés: eustrés y distrés. *Tipos de estrés laboral: eustrés y distrés* Universia (2020).

Sin embargo, Izquierdo (2019) considera importante la existencia de tres tipos de estrés, en una escala de menor a mayor dificultad psicosocial:

Figura 4

Tipos de estrés psicosociales



Nota. Datos tomados de Un Programa de Control de Estrés Laboral Izquierdo (2019).

Estrés laboral

Según Patlán (2019) conceptualiza al estrés laboral como perjudiciales respuestas físicas y emocionales que ocurren en el cuerpo debido a elevadas exigencias profesionales que sobrepasan las capacidades, necesidades o recursos que posee un trabajador. Por otro lado, aparecen riesgos psicosociales afectando a la salud de sus empleados y la disminución del rendimiento gremial a mediano y largo plazo.

En este contexto, Cooper, Sloan y William (1988) mencionan que el agotamiento sindical acontece cuando existe desajustes en los requerimientos laborales y los medios con los que cuenta el empleado, acarrear consecuencias graves que afectan su vitalidad disminuyendo notablemente su productividad profesional en dicha empresa (García, Martínez & Linares, 2017).

Según Lara et al. (2020) mencionan que existen estudios realizados previamente en donde ciertos elementos del entorno laboral contribuyen a generar estrés laboral definiéndose como “ un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales. Caracterizado por una gran excitación y ansiedad a menudo con una sensación de no poder afrontar la situación.

Síntomas de estrés laboral

Según (Paula, 2007, como se citó en Martínez, Rodríguez y Cobeña, 2019) caracteriza al estrés en cuadros sintomáticos los cuales se menciona a continuación:

Tabla 9

Síntomas del estrés laboral

Síntomas	Estrés laboral
Somático	Presenta alteraciones en el sueño, corporales, palpitaciones cardíacas, siendo más de índole psicológico.
Conductual	Elude ciertas situaciones por miedo, temor, ansiedad, inician a excederse en la ingesta del café, alcohol o fármacos, tienden a ser agresivos, comienzan a ausentarse o llegar de manera impuntual a su lugar de trabajo.
Emocional	Esta relaciona a sentir falta de afectos, se distancia de las personas, poca permisividad a la frustración, cansancio, sentirse culpables, baja autoestima, sentirse solo y desorientado, melancólico, depresivo entre otros.

Cognitivo

Presenta pensamientos negativos sobre su persona y de los demás, variación en sus hábitos de estudio, dificultad para pensar o concentrarse, poseen ideas irracionales, bajo desempeño y frecuentes olvidos.

Nota. Datos tomados de Un Programa de Control de Estrés Laboral Rodríguez y Cobeña (2019) y Vidal (2019).

Mecanismos del estrés laboral

Para Ramos et al. (2019) Los mecanismos de afrontamiento del estrés laboral son esfuerzos cognitivos y conductuales que cada uno realiza en una situación específica. Son variables según el contexto y se basan en la experiencia pasada y los resultados de su interacción con el contexto social. Además, pueden ser orientados a la acción que permita controlar la fuente del estrés o pueden ser orientados a la regulación de las emociones de manera negativa (ira, tristeza, entre otros.) resultantes de la percepción de situaciones estresantes (Martínez, Piqueras, & Inglés, 2011).

Por ello, existen medidas que destaca Brief COPE, (Moran, Landero, & González, 2010):

Tabla 10

Mecanismos del estrés laboral

Mecanismo	Código
Afrontamiento Activo	AFRONT
Planificación	PLAN
Apoyo Instrumental	APOY INS
Uso de apoyo emocional	APOY EMO
Auto-distracción	AUTO DIS
Desahogo	
Desconexión conductual	
Reinterpretación positiva	REIN POS
Negación	NEG
Aceptación	ACEP
Religión	REL
Uso de sustancias	SUST
Humor	HUM
Expresión de sentimientos	EXP
Desinversión de comportamiento	DESIN
Auto-inculpación	AUTO INC

Nota. Datos tomados de Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas Ramos et al. (2019).

Consecuencias del estrés laboral

Para García (2021) refiere que los efectos del estrés laboral pueden desencadenar en graves problemas de salud de sus obreros y que puede provocar las siguientes patologías:

Tabla 11

Consecuencias del estrés laboral

Consecuencias del estrés laboral
Desgaste y agotamiento emocional (fatiga crónica),
Depresión,
Ansiedad,
Insomnio,
Sentimientos de inseguridad
Enfermedades del aparato digestivo
Enfermedades cutáneas y problemas cardíacos
Abuso de alcohol o sustancias
Despersonalización (actitudes negativas hacia la empresa y el trabajo, por ejemplo, irritabilidad o pérdida de motivación),
Falta de realización personal y profesional (efecto negativo en la autoestima personal, expectativas frustradas y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, cognitivo y conductual).

Nota. Datos tomados definición, causas y consecuencias para la salud. *Neurona academy* García (2021).

Agentes estresores dentro del ámbito laboral

Según Vallejo (2022) recalca que los principales agentes estresores dentro del ambiente laboral se muestran asociados a las condiciones laborales de los empleados como la continua sobrecarga laboral, la privación de descanso, labores rutinarias y de poca significación, la falta de autonomía en las habilidades del trabajador son características de mayor porcentaje de estrés generados por el empleado. En cuanto a la supervisión, enfatiza la baja participación de los empleados en la toma de decisiones dentro de la empresa, niveles de comunicación y apoyo son casi nulos, a su vez, carencia de políticas de conciliación.

Por otro lado, en las características organizacionales se destaca el conflicto laboral por ambigüedad de roles, la extralimitación de responsabilidad, escasa capacitación formativa, falta de oportunidades de crecimiento laboral profesional y de desarrollo dentro de la empresa, inseguridad laboral. Finalmente, las condiciones somáticas y psicológicas del puesto laboral como la excesiva contaminación acústica, iluminación y ventilación inapropiadas para el ambiente de trabajo (Rodríguez & de Rivas, 2018).

No obstante, Infantilprl (2021) referencia que los sujetos en el contexto laboral cumplen con todo tipo de demandas y características del trabajo y a su vez la organización

empresarial desencadena acciones de estrés laboral. Por ello, los principales estresores laborales son:

Tabla 12

Estresores laborales

Estresores laborales	Descripción
Sobrecarga de trabajo	Se produce cuando la magnitud, la complejidad o el volumen de la ocupación están por encima de la aptitud del trabajador/a para efectuarla. El trabajador/a se siente desmandado por la cantidad excesiva de trabajo que posee.
Infra carga de trabajo	Se produce cuando la dimensión de trabajo está muy por debajo del nivel necesario para mantener un mínimo grado de activación e interés en el trabajador/a. Esta circunstancia debilita la autoestima personal de los trabajadores y genera sensación de pérdida de tiempo.
Infrautilización de habilidades	Es cuando las actividades de las labores a realizar son muy inferiores a la capacidad profesional del trabajador/a. Genera sensación de infravaloración profesional.
Repetitividad	Aparece cuando no existe una gran variedad de tareas a realizar y éstas son monótonas y/o rutinarias generando un doble proceso en las actividades para cubrir sus cargas horarias.
Ritmo de trabajo excesivo	Se da si el tiempo de realización del trabajo está fuertemente condicionado por los requerimientos de la máquina o actividad laboral.
Horario de trabajo inadecuado	La duración de la jornada laboral estructura en gran medida la forma de vida de la población activa y, evidentemente, es fuente de estrés cuando ésta es inadecuada.

Nota. Datos tomados de Estrés laboral Infantilprl (2021).

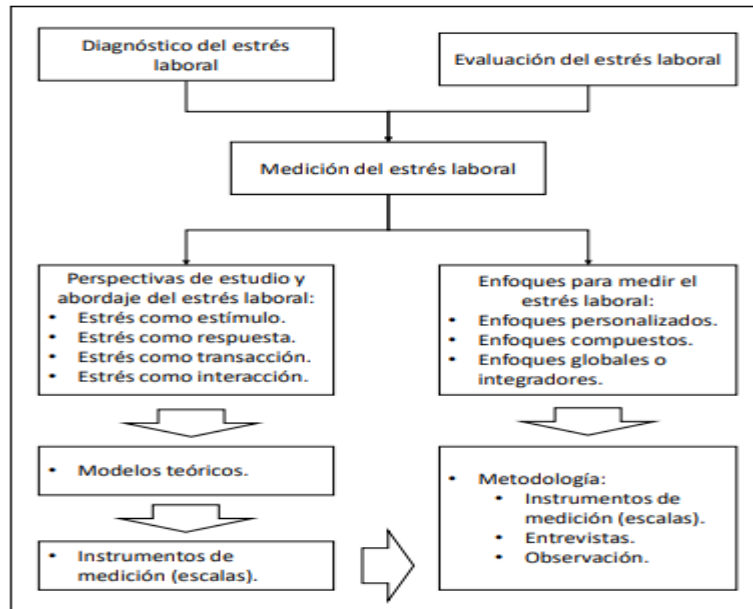
Medición del estrés laboral

La medición del estrés laboral se realiza mediante una valoración diagnóstica. Este diagnóstico consiste en la identificación y la explicación de la presencia del agotamiento en el ambiente sindical bajo las particularidades generales, a través de un enfoque teórico

o un estudio de la tensión profesional (estrés conductual, afectivo, transacción e interacción tal como es muestra en la Figura 5 y se explica a continuación) (Patlán, 2019).

Figura 5

Medición del estrés laboral



Nota. Datos tomados de Estrés laboral Patlán (2019).

Manejo del estrés en el ámbito laboral

Existen muchas formas en las que puede contrarrestar el estrés y son las siguientes (Vorvick et al. 2020):

Tabla 13

Formas de manejar el estrés

Tómese un descanso	Si te sientes angustiado o enfadado en el trabajo, tomate un breve descanso para refrescar la mente, salga a caminar o consume alimentos saludables. Sin embargo, si no puede salir de su jornada laboral, cierre los ojos por unos instantes y respire profundo.
Cree una descripción de su puesto	Establecer una explicación de su empleo puede facilitarle a comprender lo que se espera de usted y darle mayor percepción de dominio.
Establezca metas razonables	No asuma más trabajo de lo que razonablemente pueda manejar. Establezca expectativas realistas con su jefe y coetáneos de ocupación puede ser útil estar al tanto de la meta a conseguir de la organización.
Administre su uso de tecnología	Los dispositivos móviles y el correo electrónico pueden dificultar la terminación de tarea laboral.

	Fíjese límites, como apagar los celulares durante la cena o después de cierta hora de la noche.
Ponga límites	Si las condiciones de trabajo son inseguras o incómodas, resuelva el problema con su supervisor, la gerencia o las organizaciones de empleados. Si esto no ayuda, puede informar sobre condiciones de trabajo peligrosas a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.
Organícese	Inicie cada día redactando una lista de tareas pendientes. Priorice estas tareas y enfóntelas y asumiéndolas de arriba a abajo.
Haga cosas que disfrute	Reserve un espacio en su semana para hacer cosas que disfruta, ya sea hacer ejercicio, practicar un pasatiempo o ver una película.
Aproveche su tiempo libre	Vaya de vacaciones o tómese tiempo regularmente. Incluso alejarse durante un fin de semana largo puede ayudar a darle un poco de perspectiva.
Hable con un asesor	Muchas empresas ofrecen programas de asistencia al empleado para ayudar con los problemas del trabajo. A través de un EAP usted puede reunirse con un asesor que puede ayudarle a encontrar maneras de manejar su estrés. Si su compañía no cuenta con un EAP, usted puede buscar un asesor por su lado. Su plan de seguro podría cubrir el costo de estas visitas.
Aprenda otras maneras de manejar el estrés	Existen muchas otras formas de manejar el estrés, incluso hacer ejercicio regularmente y utilizar técnicas de relajación.

Nota. Datos tomados de superar el estrés de Vorvick et al. (2020)

Técnicas para bajar el nivel de estrés

El estrés crónico puede ser malo para su cuerpo y mente siendo necesario la realización de ciertas técnicas de relajación que faciliten a que su cuerpo se relaje y reduzca la presión arterial y la frecuencia cardíaca; a esto se le llama la respuesta positiva a la relajación. Por ende, es importante mencionar que existen muchos ejercicios que puedes probar para ver cual podría funcionar mejor a su estilo de vida (Vorvick et al. 2020).

Los cuales describiremos a continuación:

Tabla 14

Técnicas de relación para bajar los niveles de estrés

Técnica de relajación	Descripción de la técnica
Respiraciones profundas	Una de las maneras más fáciles de relajarse es practicar la respiración profunda. En este caso, puede respirar profundamente en casi cualquier lugar. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sentarse o acostarse y colocar una mano sobre el estómago. ➤ Colocar una mano sobre el corazón.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inhala lentamente hasta que sientas que se te levanta el estómago. ➤ Contener la respiración por un momento. Exhala lentamente, siente como se te cae el estómago.
Meditación	<p>La meditación implica centrar tu atención para ayudarte a relajarte. Practicar la meditación puede ayudarte a responder con más calma a tus sentimientos y pensamientos, incluso a aquellos que te causan estrés. La meditación se ha practicado durante miles de años y existen muchos estilos diferentes. La mayoría de los tipos de meditación suelen implicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Atención enfocada. Puedes concentrarte en tu respiración, un objeto o las palabras. ➤ Silencio. La mayoría de las meditaciones se realizan en un lugar tranquilo para limitar las distracciones. Posición del cuerpo. La mayoría de la gente cree que la meditación se hace sentado, pero también se puede hacer acostado, caminando o de pie. ➤ Actitud abierta. Esto significa que permaneces abierto a los pensamientos que te vienen a la mente durante la meditación. En lugar de juzgar estos pensamientos, déjalos pasar y vuelve a centrar tu atención. ➤ Respiración relajada. Debes respirar lenta y tranquilamente mientras meditas además esto ayuda a relajarse.
Biorretroalimentación	<p>Ayuda a controlar ciertas funciones de su cuerpo, como su frecuencia cardíaca o ciertos músculos. En una sesión típica, el terapeuta de biorretroalimentación coloca sensores en diferentes partes de su cuerpo. Estos sensores miden la temperatura corporal, las ondas cerebrales, la respiración y la actividad muscular. Puede ver estas lecturas en la pantalla. A continuación, practicará cómo cambiar sus pensamientos, comportamientos o emociones para ayudarlo a controlar las reacciones de su cuerpo. Con el tiempo, aprenderá a cambiarlos sin una pantalla.</p>
Relajación progresiva	<p>Otro método simple que usted puede hacer casi en cualquier lugar. Comenzando por sus pies y los dedos de estos, concéntrese en apretar sus músculos por unos cuantos momentos y luego liberarlos. Continúe con este proceso, avanzando hacia la parte superior de su cuerpo, concentrándose en un conjunto de músculos a la vez.</p>
Yoga	<p>Es una práctica antigua con raíces en la filosofía india. Por ende, combina posturas o movimientos con respiración enfocada y meditación. Las poses están diseñadas para aumentar la fuerza y la flexibilidad. Van desde simples posiciones tumbadas hasta posiciones más complejas que requieren años de práctica. Puede modificar la mayoría de las posturas de yoga para adaptarlas a sus habilidades. Hay muchos estilos diferentes de yoga que pueden variar de lento a vigoroso. Si está</p>

	pensando en yoga, busque un maestro que pueda ayudarlo a practicar de manera segura.
Taichí	<p>Se utilizó por primera vez en la antigua China como una forma de defensa personal. Hoy en día, se utiliza principalmente para mejorar la salud. Es un ejercicio suave y de bajo impacto que es seguro para personas de todas las edades. Hay muchos estilos, pero todos comparten los mismos principios básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Movimientos lentos y relajantes. Los movimientos del taichí son lentos, pero el cuerpo siempre está en movimiento. ➤ Posiciones de precaución. Cuando mueves tu cuerpo, mantienes ciertas posiciones. ➤ Concentración. Durante el ejercicio, se le anima a dejar de lado los pensamientos que lo distraen. ➤ Respiración concentrada. La respiración debe ser relajada y profunda.

Nota. Datos tomados de técnicas de relajación para el estrés Vorvick et al. (2020).

Condiciones dentro del ámbito laboral

Las condiciones de trabajo se refieren a todos los aspectos laborales lo cuales pueden tener consecuencias negativas para la vitalidad de los trabajadores incluidos las materialidades ambientales, tecnológicos y los problemas relacionados con la organización y gestión profesional. Aunque recordemos que la enfermedad no es algo ajeno a la condición humana porque forma parte de nuestra naturaleza, al igual que la salud (Istas, 2020).

Sin embargo, actualmente los docentes están inmersos en un mundo en donde la educación es muy demandada y atienden las diversas necesidades de los alumnos en aulas. Esto no es solo un deber para con uno mismo, sino también con los padres de familia significando una mayor responsabilidad. En este sentido, existen otros factores que influyen en el problema y posiblemente estén relacionados con el número de escolares (a veces son más de 30 en un aula) por la gratuidad un programa implementado en la pedagogía, enfrentan situaciones inesperadas como la falta de materiales para trabajar con los estudiantes según sea necesario. A todo ello se suma los años laborales dedicados a la formación del profesorado. Estos principios pueden sobrecargarle moralmente provocándole insatisfacción particular, estrés, malestar familiar, desgaste físico, psíquico y emocional generando mala vida personal y profesional (Rivera Guerrero et al., 2018).

Factores asociados al óptimo desempeño laboral

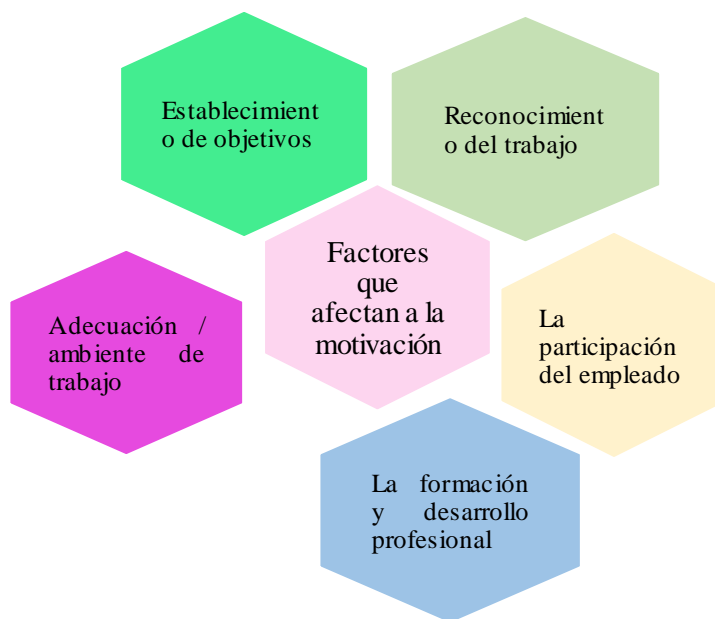
La motivación es uno de los factores elementales que influyen de forma directa al desempeño laboral de los trabajadores. Se indica que, cuanto más alto sea el bienestar personal, se podrá tener mayor rendimiento en los colaboradores y a su vez tendrá una mayor productividad (Workmeter, 2020).

Por ende, la motivación es un elemento importante en todos los aspectos de la vida para lograr alcanzar un propósito u objetivo y esto también aplica en el aspecto empresarial. Muchas veces las organizaciones consideran que la motivación genera del reconocimiento monetario como motivación en el área de trabajo.

En este sentido, los factores que afectan a la motivación son los siguientes:

Figura 6

Técnicas de relación para bajar los niveles de estrés



Nota: datos tomados de 5 factores que afectan al rendimiento laboral Workmeter (2020).

Síndrome de Burnout (Test para evaluar el estrés laboral)

El síndrome de Burnout es un problema relacionado con la salud y la calidad de vida laboral, es un tipo de tensión que se define como una reacción psicofísica en un sujeto producto de esfuerzos repetidos, cuyo resultado se considera ineficaz e ineficiente, reaccionando con agotamiento, sentimientos de impotencia, retraimientos psicológicos ocasionados

posiblemente por falta de actividad física, el individuo cuando está al borde de esta manifestación se derrumba y llega al fondo es decir, ya no puede más (Rivera et al.,2018).

Por ello, el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) utilizado originalmente en el campo de la salud evaluando mediante 22 ítems con tres variables primordiales que caracterizan el estrés en profesionales como son (Banda Guzmán et al., 2021):

- Agotamiento que se refiere al sentimiento de no poder más de uno mismo.
- Despersonalización, por otro lado, tiende a tener una actitud fría y el trato es distantes con los estudiantes.
- Baja eficiencia profesional que hace referencia el sentir que las tareas la hacen de manera incorrecta e incluso se siente incompetente al momento de tratar de resolver dificultades laborales.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar la Gestión escolar y el estrés laboral en el equipo interdisciplinario de la Unidad Educativa “Joaquín Arias “.

Para cumplir con el objetivo de esta investigación se reunió información referente a las dos variables. Partiendo de una revisión bibliográfica que respalde el desarrollo investigativo y que permita ampliar los conocimientos de la investigadora; así también, se recopilara información a través de la aplicación de instrumentos y técnicas de investigación direccionados al equipo interdisciplinario de la Unidad Educativa Joaquín Arias, cuyos resultados permitirán determinar el nivel de estrés laboral que existe a través de la aplicabilidad de la gestión escolar y la asertividad del grupo de trabajo.

1.2.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Fundamentar teóricamente la gestión escolar y el estrés laboral

El primer objetivo específico se analizó a través de la fundamentación teórico científica de la gestión escolar y el estrés laboral, la importancia de desarrollar estas destrezas que permiten una mejor administración escolar.

Objetivo específico 2: Identificar la gestión escolar mediante Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa en la Unidad Educativa Joaquín Arias.

El segundo objetivo específico se realizó por medio de la aplicación del Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa propuesta por el MINEDUC ya que evalúa, sugiere o implementa acciones de mejoramiento de la calidad educativa mediante estándares comparables a nivel nacional. Es decir, brindar orientaciones para la utilización e implementación de los estándares además les permite autoevaluar su nivel de logro.

Objetivo específico 3: Determinar el estrés laboral mediante la aplicación del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory).

El tercer objetivo se cumplió a través la aplicación del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory), la cual mide la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout.

Objetivo específico 4: Proponer una guía de estrategias para la disminución del estrés laboral en el equipo interdisciplinario mejorando la gestión escolar de la institución educativa.

El cuarto objetivo se cumplió comparando los resultados obtenidos del Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa y del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) y por medio de ello se realizó la guía de estrategias que permitan disminuir el estrés laboral del equipo interdisciplinario con el propósito de fortalecer la adecuada gestión escolar de la institución educativa.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

En la presente investigación se consideró los recursos institucionales, humanos, materiales y financieros debido a que contribuirá a determinar el alcance del estudio.

Tabla 15

Recursos y Materiales

Recursos	Detalle	Valor
Humanos	Docentes de la Unidad Educativa Joaquín Arias	Equipo interdisciplinario de la Institución Educativa
	Autor de la investigación	
	Tutor de la tesis	Ing. Mayorga Ases María José
Institucionales	Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato	
	Oficinas de la institución educativa Joaquín Arias	
Materiales	Manual de gestión escolar y desempeño profesional directivo y práctica técnica docente	40
	Test o cuestionario de MBI (Maslach Burnout Inventory)	
	Resma de papel	12
	Lápices	0,40
	Esferos	1,00
	Borradores	0.25
	Tecnológicos	Computador
Conexión a internet		300
Financieros	Alimentación	250
	Transporte	150
Total		1353,4

Elaborado por: Torres (2022)

Fuente: Universidad Técnica de Ambato

2.2 Métodos

2.2.1 Enfoque de la investigación

Enfoque cuali-cuantitativo o mixto

Según Hernández-Sampieri et al. (2018) Afirma que es cuantitativo porque se efectúa una recolección de datos, para una respectiva comprobación de hipótesis por medio de, una medición numérica y estadística de cada una de las variables a través, de procedimientos estandarizados, facilitando la determinación de las magnitudes del problema dentro de la investigación, así mismo, posee un enfoque secuencial y probatorio debido a que se necesita seguir una secuencia de pasos para que la investigación sea probada. es cualitativo debido a que contribuirá al planteamiento de un problema de estudio delimitado planteando preguntas de investigación sobre situaciones determinadas, así mismo, se basará en recolección de datos mediante las descripciones o las observaciones, en un ambiente contextualizado, Por lo tanto, se investigará dentro del contexto en el que se produce sin llegar a formular generalizaciones.

2.2.2 Diseño de la investigación

El diseño a utilizarse es el no experimental de corte transversal debido a que no existirá adulteración en ninguna de las variables efectuando la medición de las mismas en un solo momento dado y con la recolección de información se realizara el análisis de los datos recabados Álvarez (2020).

2.2.3 Alcance o nivel de la investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) menciona que es de alcance exploratorio, y tiene la finalidad de analizar un tema que ha sido ligeramente investigado. Así mismo, a través de la exploración e indagación se expondrá un diagnóstico con el propósito de destacar los aspectos primordiales de la problemática por medio de ello encontrar los procedimientos adecuados para establecer lineamientos acordes a la investigación y seguidamente, proceder a su inmediata comprobación.

Según (Tamayo & Tamayo, 2004 como se citó en Guevara Alban et al., (2020) la investigación descriptiva afirma que describe e interpreta los procesos de los fenómenos haciendo un enfoque en conclusiones dominantes o sobre un grupo de personas. Por lo tanto, la presente investigación se desarrolla en la unidad educativa Joaquín Arias que permite recabar información acerca de la gestión escolar que se lleva a cabo en la institución. Así mismo, la situación laboral del equipo interdisciplinario donde se

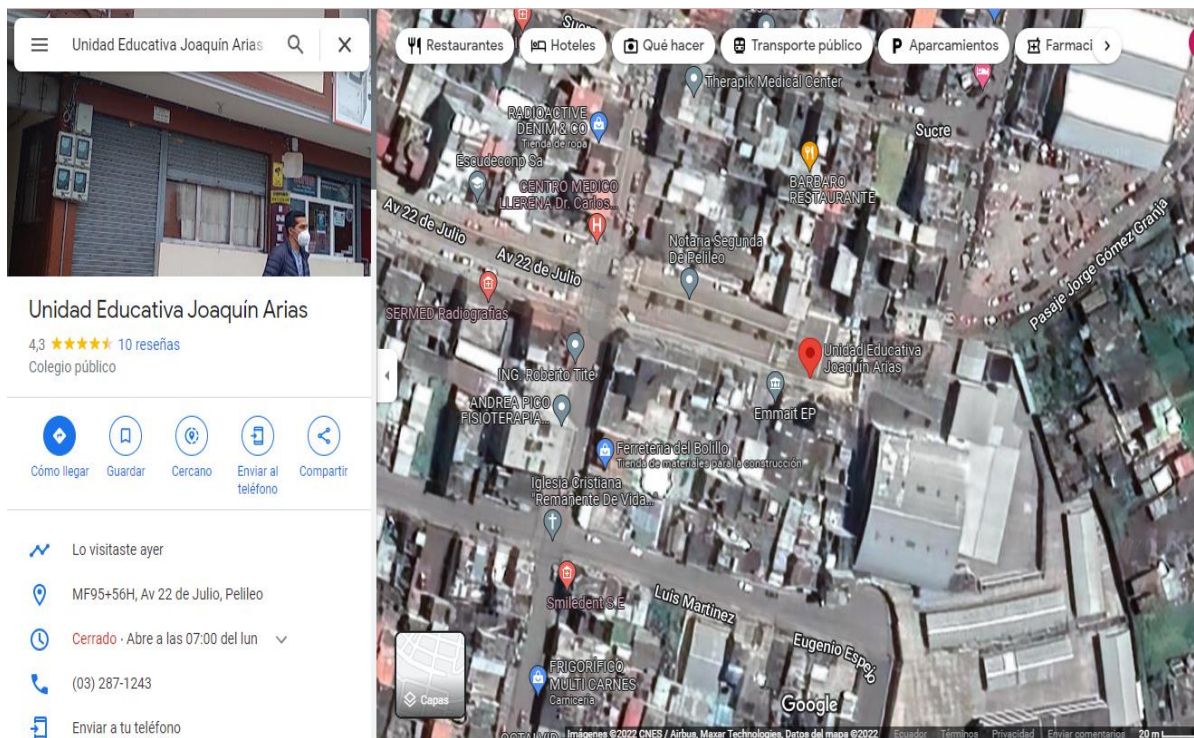
pretende evidenciar la presunta existencia de agotamiento, sobre carga de trabajo y la poca capacitación de los docentes en cuanto al direccionamiento institucional.

2.2.4 Alcance territorial

En cuanto, al alcance territorial es de campo porque los datos serán tomados directamente de la Unidad Educativa Joaquín Arias siendo el lugar donde se realizara la investigación con la intención bien sea describir, interpretar o entender los factores que incurren en la problemática sin intervención de la investigadora y se encuentra ubicado en la avenida 22 de julio, barrio Joaquín Arias cuenta con aproximadamente con 2000 estudiantes dividido en 2 secciones matutina y vespertina.

Figura 7

Ubicación territorial de la Unidad Educativa “Joaquín Arias”



Elaborado por: Torres (2022)

Fuente: Datos obtenidos de google maps.

2.3. Descripción del modelo de investigación

2.3.1. Población

Una población se refiere a un conjunto de individuos o sujetos que poseen características en común Hernández-Sampieri et al. (2018). De tal modo, que la localidad a investigar pertenece

al equipo interdisciplinario de la Unidad Educativa Joaquín Arias distribuido de la siguiente manera:

Tabla 16

Población

Equipo interdisciplinario	Población	Percentil
Autoridades	6	7,6
Docentes	70	88,6
Personal DECE	3	3,8
Total	79	100

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos del vicerrectorado de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

2.3.2 Técnicas e instrumentos

Técnica

Según Arias (2020) menciona que la encuesta es una técnica que permite al individuo recopilar datos a través de preguntas presentadas al encuestado con el propósito de recabar información relevante para la indagación. Por ende, en el presente trabajo de investigación se utiliza el sondeo con la finalidad de obtener el testimonio acerca de la gestión escolar y el estrés laboral en el equipo interdisciplinario de la unidad educativa “Joaquín Arias”.

Instrumento

El instrumento a emplearse es un cuestionario que permite recolectar datos generalmente utilizados en trabajos de indagación científica, siendo una herramienta indispensable para el investigador debido a que necesita apoyar su hipótesis mediante la creación de preguntas concretas sin necesidad que sean extensas ya que podrían sesgar la información requerida por el indagador (Arias, 2020).

En este sentido, se aplicara los siguientes instrumentos estandarizados y son los siguientes:

Tabla 17

Check list para gestión escolar y cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory).

Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa	Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)
---	--

Según MINEDUC (2017) Afirma que constan de 55 modelos con preguntas de opción múltiple con cuatro opciones de respuesta (no cumple, en proceso, satisfactorio y destacado) que permite conocer el nivel de satisfacción de los patrones de índole académica. Así como, la gestión escolar en dicha institución.	Rivera et al. (2018) Menciona que consta de 22 ítems con 3 subescalas identificando el agotamiento profesional, la despersonalización que implica un distanciamiento y frialdad al tratar con los alumnos y finalmente la realización personal que evalúa el auto concepto del individuo, permitiendo determinar si los docentes y trabajadores administrativos presenten síntomas de estrés laboral.
---	---

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de MINEDUC (2017) y Rivera et al. (2018).

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis e interpretación de resultados

Estándar de gestión escolar

Tabla 18

Pregunta 1. D1.C1.GE1. La oferta del servicio educativo guarda relación con lo que establece el documento vigente de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.

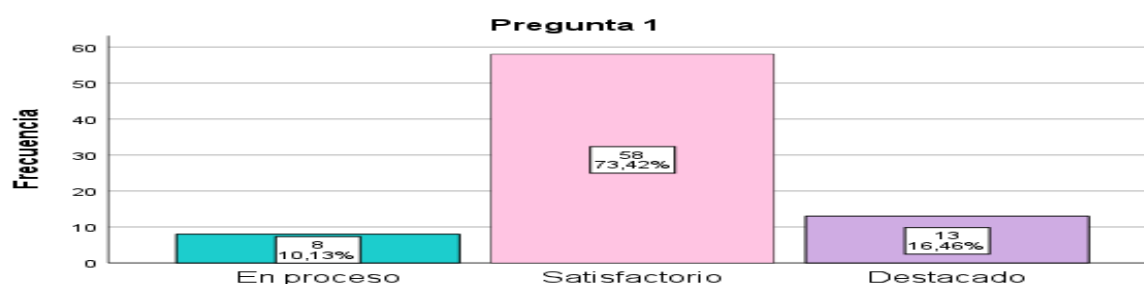
Opciones	N	%
En proceso	8	10,1%
Satisfactorio	58	73,4%
Destacado	13	16,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 8

D1.C1.GE1. La oferta del servicio educativo guarda relación con lo que establece el documento vigente de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos del vicerrectorado de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis e interpretación

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 58 docentes (73,4%) mencionan que es satisfactorio; mientras 13 docentes (16,5%) considera que es destacado; Sin embargo, 8 docentes (10,1%) sostienen que están todavía en proceso. Cabe recalcar que ningún docente (0%) manifestó que no se cumple.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiesta que la oferta del servicio educativo si guarda relación como lo establece en el documento que autoriza la creación y funcionamiento de la institución contando con todas las normativas y reglamentos vigentes en el Mineduc. Mientras que la minoría de encuestados sostienen que todavía se encuentra en proceso algunas normativas.

Tabla 19

Pregunta 2. D1.C1.GE2. Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) construido participativamente.

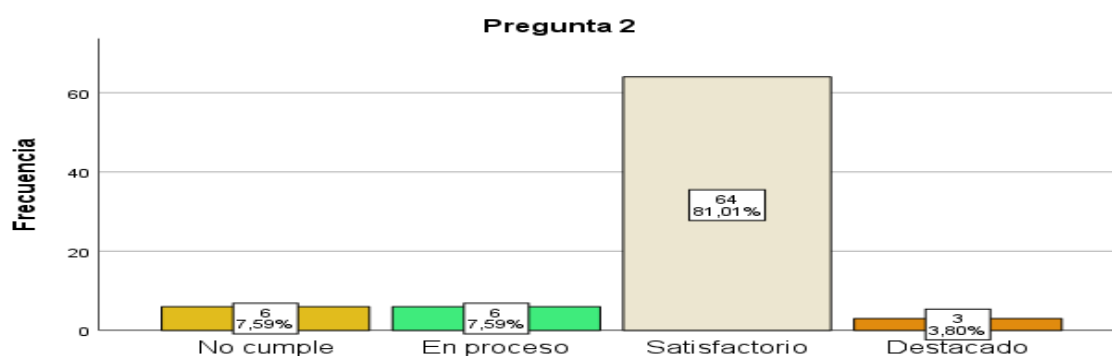
Opciones	N	%
No cumple	6	7,6%
En proceso	6	7,6%
Satisfactorio	64	81,0%
Destacado	3	3,8%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos del vicerrectorado de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 9

D1.C1.GE2. Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) construido participativamente.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos del vicerrectorado de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 64 docentes (81%) mencionan que es satisfactorio; mientras 6 docentes (7,5%) considera que todavía se encuentra en proceso; Sin embargo, 6 docentes (7,5%) sostienen no se cumple. Sin embargo, 3 docentes (3,8%) considera que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiesta que la institución si cuenta con el proyecto educativo institucional (PEI) construido de manera participativa entre todos los miembros de la comunidad educativa. Mientras que la minoría de encuestados mencionan que no se ha realizado de manera participativa entre todos los docentes.

Tabla 20

Pregunta 3. D1.C1.GE3. Cuenta con procedimientos académicos y administrativos.

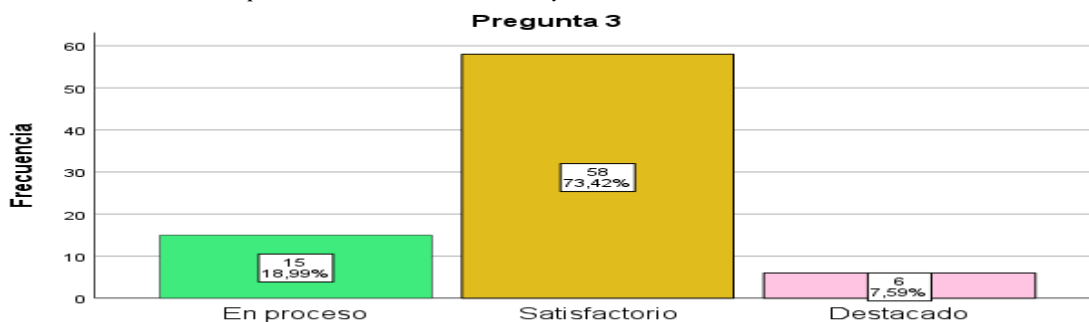
Opciones	N	%
En proceso	15	19,0%
Satisfactorio	58	73,4%
Destacado	6	7,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 10

D1.C1.GE3. Cuenta con procedimientos académicos y administrativos.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 58 docentes (73,4%) mencionan que es satisfactorio; mientras 15 docentes (19%) considera que continua en proceso; Sin embargo, 6 docentes (7,6%) afirma que es destacado. Sin embargo, ningún docente 0 (0%) considera que no se cumpla dicho procedimiento.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados sostiene que la institución si cuenta con procedimientos académicos y administrativos. Por lo tanto, son los responsables de supervisar, controlar y evaluar las correctas prácticas académicas que con lleva a tener una eficiente gestión cooperativa del personal docente y administrativo. Sin embargo, cierta cantidad de docentes considera que deberían mejorar algunos procesos académicos y administración fomentando la innovación de procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 21

Pregunta 4. D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo.

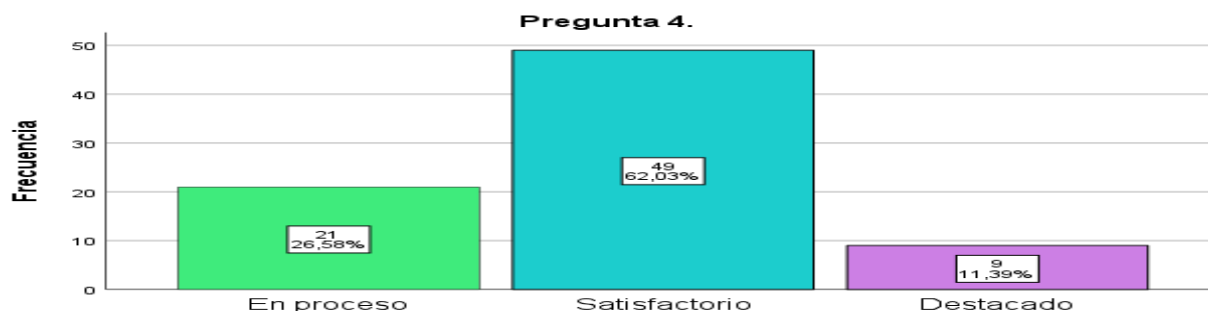
Opciones	N	%
En proceso	21	26,6%
Satisfactorio	49	62,0%
Destacado	9	11,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 11

Pregunta 4. D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo,



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 49 docentes (62%) mencionan que es satisfactorio; mientras 21 docentes (26,6%) considera que continua en proceso; Sin embargo, 9 docentes (11,4%) afirma que es destacado. Sin embargo, ningún docente 0 (0%) considera que no se cumpla dicho procedimiento.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados sostiene que la institución ejecuta de manera eficaz actividades que fortalecen la praxis profesional mediante capacitaciones al personal administrativo lo cual permite la adquisición de nuevos conocimientos ajustados a las normativas de la institución que ayudan a mejorar las funciones administrativas de la institución.

Tabla 22

Pregunta 5. D2.C2.GE5. Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.

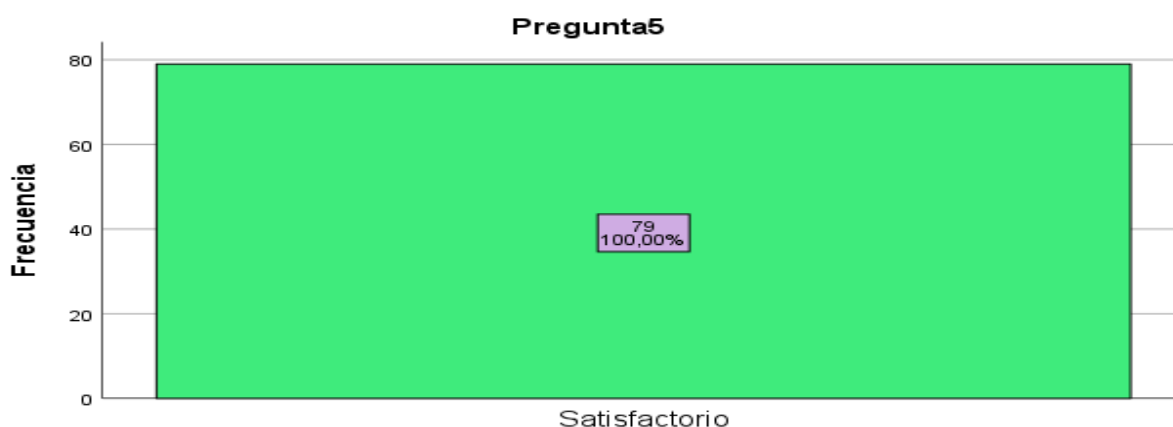
Opciones	N	%
Satisfactorio	79	100,0%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 12.

D2.C2.GE5. Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 79 docentes (100%) considera que es satisfactorio.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la totalidad de encuestados manifiestan que se cumple de forma satisfactoria los procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico ya que brindan una capacitación adecuada dirigida al fortalecimiento del desempeño profesional del equipo interdisciplinario a través de una asistencia técnica oportuna basándose en el intercambio de experiencias entre coetáneos, fomentando un ambiente de aprendizaje mutuo siendo fundamental para la contexto educativo.

Tabla 23

Pregunta 6. D1.C2.GE6. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.

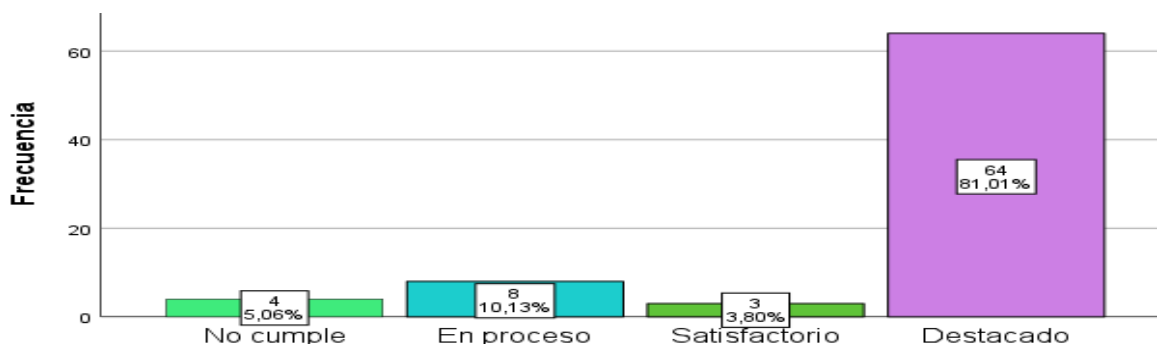
Opciones	N	%
No cumple	4	5,1%
En proceso	8	10,1%
Satisfactorio	3	3,8%
Destacado	64	81,0%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 13

D1.C2.GE6. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 64 docentes (81%) mencionan que es destacado; mientras 8 docentes (10 %) considera que continua en proceso; Sin embargo, 4 docentes (5%) afirma no se cumple. Sin embargo, 3 (4%) docentes considera que posee un nivel satisfactorio.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiesta que en la institución educativa donde laboran sí reconocen sus méritos y habilidades alcanzados mediante reconocimientos otorgados a los docentes destacados en su área profesional así mismo cuando cumplen un cierto tiempo de experiencia en la docencia.

Tabla 24

Pregunta 7. D1.C1.GE7.Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.

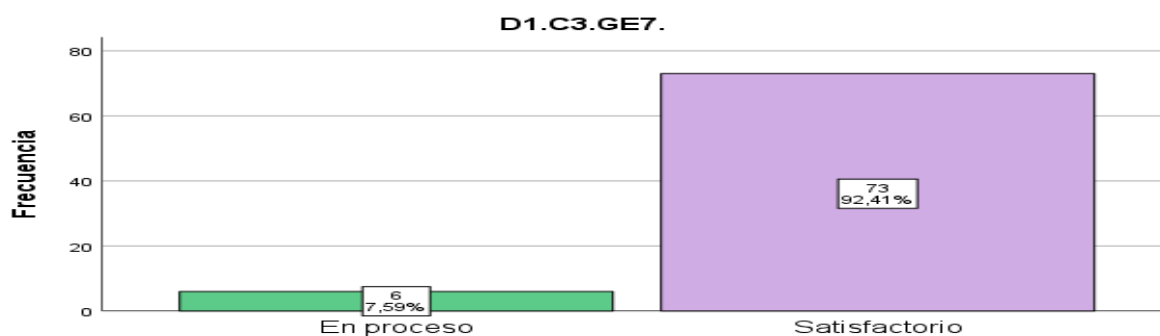
Opciones	N	%
En proceso	6	7,6%
Satisfactorio	73	92,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 14

D1.C1.GE7.Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 73 docentes (92%) mencionan que es satisfactorio; mientras 6 docentes (8 %) considera que todavía se continúa en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiesta que en la institución educativa si existen lineamientos de jerarquías es decir, que cuenta con cadenas de mando desde las directrices de alto índole hasta los cargos de menor jerarquía. Sin embargo, puede darse una comunicación indirecta en la comunidad educativa que pasa desde los cargos menores hasta los cargos de mayor relevancia.

Tabla 25

Pregunta 8. D1.C1.GE8. Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.

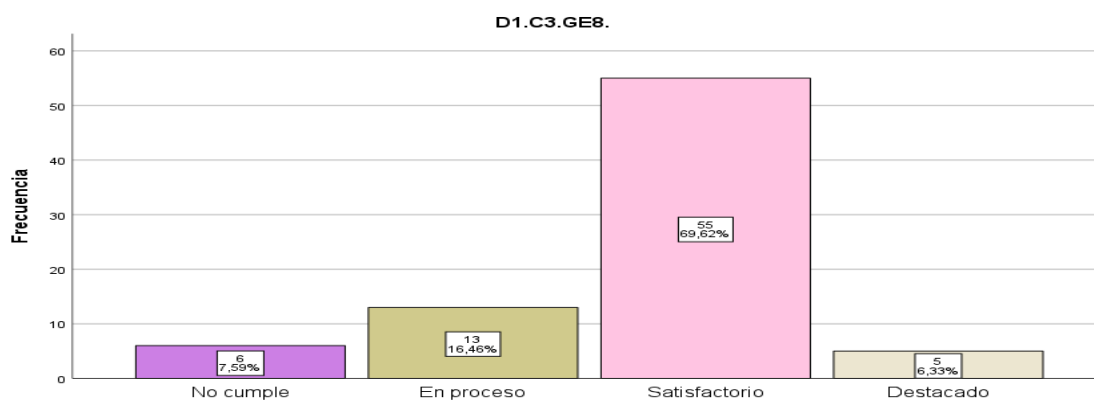
Opciones	N	%
No cumple	6	7,6%
En proceso	13	16,5%
Satisfactorio	55	69,6%
Destacado	5	6,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 15

Pregunta 8. D1.C1.GE8. Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 73 docentes (92%) mencionan que es satisfactorio; mientras 6 docentes (8 %) considera que todavía se continúa en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiesta que en la institución educativa si existen lineamientos de jerarquías es decir, que cuenta con cadenas de mando desde las directrices de alto índole hasta los cargos de menor jerarquía. Sin embargo, puede darse una comunicación indirecta en la comunidad educativa que pasa desde los cargos menores hasta los cargos de mayor relevancia.

Tabla 26

Pregunta 9. D1.C1.GE9. Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para apoyar los procesos de aprendizaje.

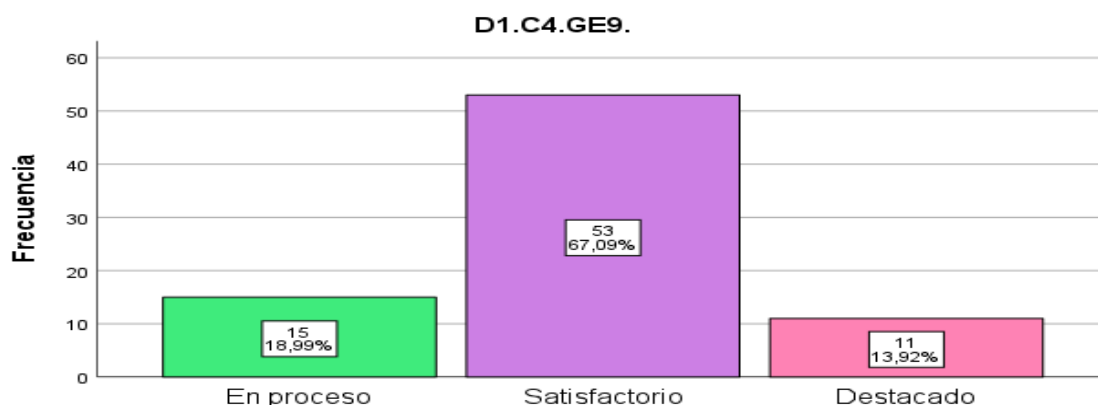
Opciones	N	%
En proceso	15	19,0%
Satisfactorio	53	67,1%
Destacado	11	13,9%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 16

D1.C1.GE9. Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para apoyar los procesos de aprendizaje.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario tenemos: 53 docentes (67%) mencionan que es satisfactorio; mientras 15 docentes (19 %) considera que todavía se continúa en proceso. No obstante, 11 docentes (14%) afirman que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiesta que en la institución educativa existe una óptima infraestructura que facilita la movilidad de los estudiantes, así mismo, cuenta con el equipamiento tecnológico adecuado y recursos didácticos que permiten a los alumnos potenciar sus conocimientos de forma idónea alcanzando altos niveles de calidad educativa.

Tabla 27

Pregunta 10. D1.C1.GE10. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional

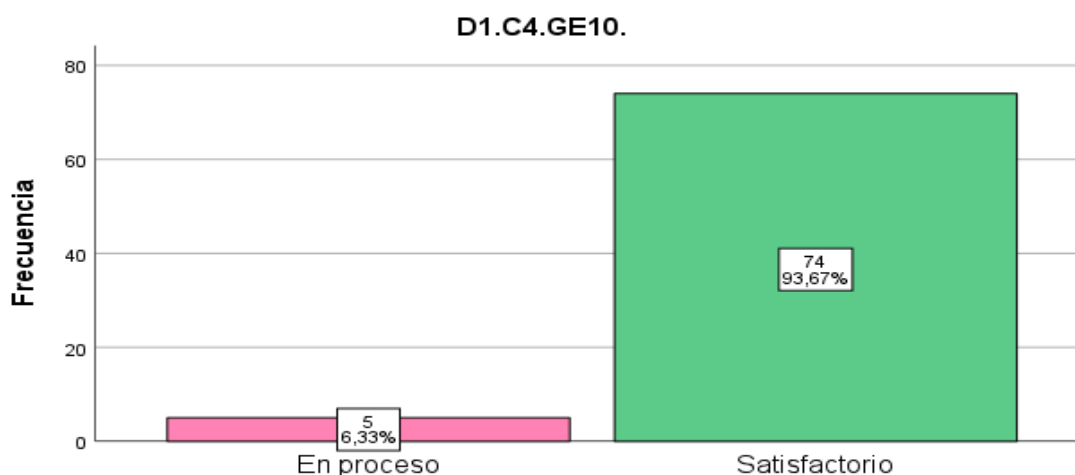
Opciones	N	%
En proceso	5	6,3%
Satisfactorio	74	93,7%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 17

D1.C1.GE10. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 74 docentes (94%) mencionan que es satisfactorio; mientras 5 docentes (6 %) considera que continúa en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados menciona que el centro educativo si cuenta con los servicios complementarios debido a que esto facilita el proceso de aprendizaje fortaleciendo la inclusión educativa en los estudiantes mediante la creación de talleres, clubes, giras educativas, bares escolares, entre otros.

Tabla 28

Pregunta 11. D2.C1.GE11. Fundamenta su Planificación Curricular Institucional (PCI) en el Currículo Nacional y los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional

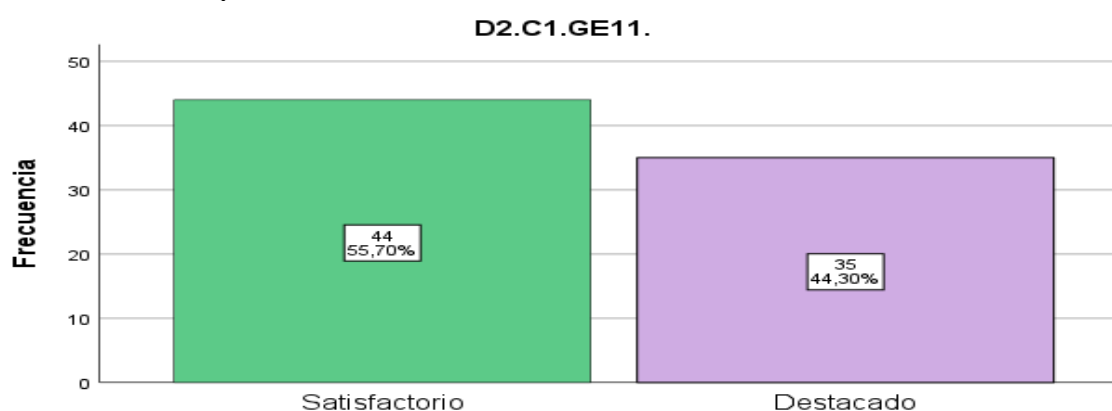
Opciones	N	%
Satisfactorio	44	55,7%
Destacado	35	44,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 18

D2.C1.GE11. Fundamenta su Planificación Curricular Institucional (PCI) en el Currículo Nacional y los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 44 docentes (56%) mencionan que es satisfactorio; mientras 35 docentes (44 %) considera que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados menciona que la Planificación Curricular Institucional (PCI) se encuentra fundamentada en el Currículo Nacional ya que es indispensable contar con dicho documento debido a que es necesario supervisar los procesos de enseñanza aprendizaje cada 4 años por medio de esta supervisión y análisis con llevan a mejorar la calidad educativa.

Tabla 29

Pregunta 12. D2.C1.GE12. Evalúa los aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).

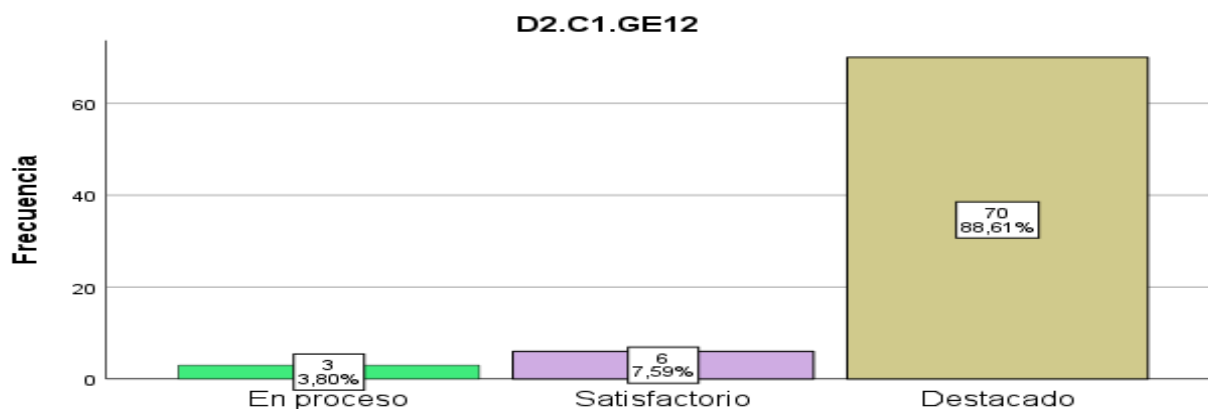
Opciones	N	%
En proceso	3	3,8%
Satisfactorio	6	7,6%
Destacado	70	88,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 19

Pregunta 12. D2.C1.GE12. Evalúa los aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 70 docentes (56%) mencionan que es satisfactorio; mientras 35 docentes (44 %) considera que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados menciona que las evaluaciones efectuadas a sus alumnos se encuentran enmarcadas en la Planificación Curricular Institucional (PCI) ya que mediante ello se puede verificar el nivel de aprendizaje alcanzado por cada uno de los estudiantes.

Tabla 30

Pregunta 13. D2.C1.GE13. Ofrece un servicio de consejería estudiantil que atiende a las necesidades socioafectivas y pedagógicas del estudiantado.

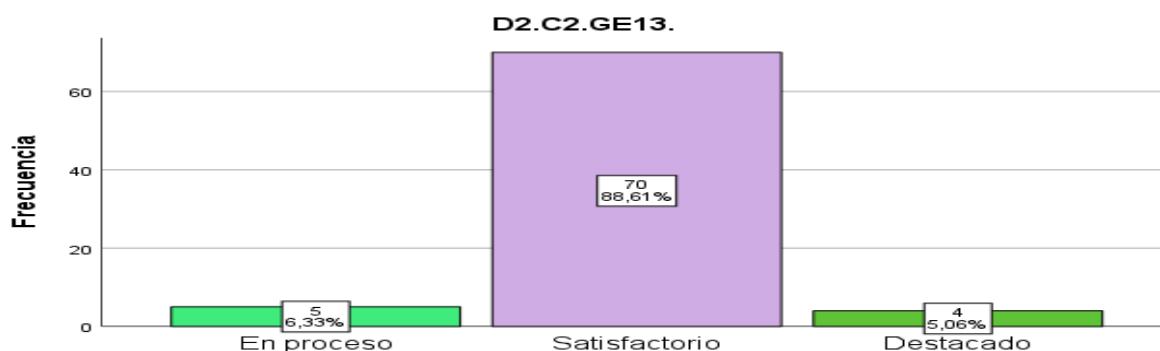
Opciones	N	%
En proceso	5	6,3%
Satisfactorio	70	88,6%
Destacado	4	5,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 20

Pregunta 13. D2.C1.GE13. Ofrece un servicio de consejería estudiantil que atiende a las necesidades socioafectivas y pedagógicas del estudiantado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 70 docentes (89%) mencionan que es satisfactorio; mientras 5 docentes (6 %) aseguran que se encuentra en proceso, mientras que 4 docentes (5%) que representa la minoría de encuestados menciona que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que la institución educativa cuenta con el Servicio de Consejería Estudiantil (DECE) quienes son los responsables de prestar apoyo de manera oportuna a las Necesidades Educativas Específicas del Aprendizaje como la atención psicopedagógica, psicoeducativa, emocional y social las cuales se encuentran constituidas en la normativa legal vigente.

Tabla 31

Pregunta 14. D2.C1.GE14. Cuenta con lineamientos de refuerzo académico establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).

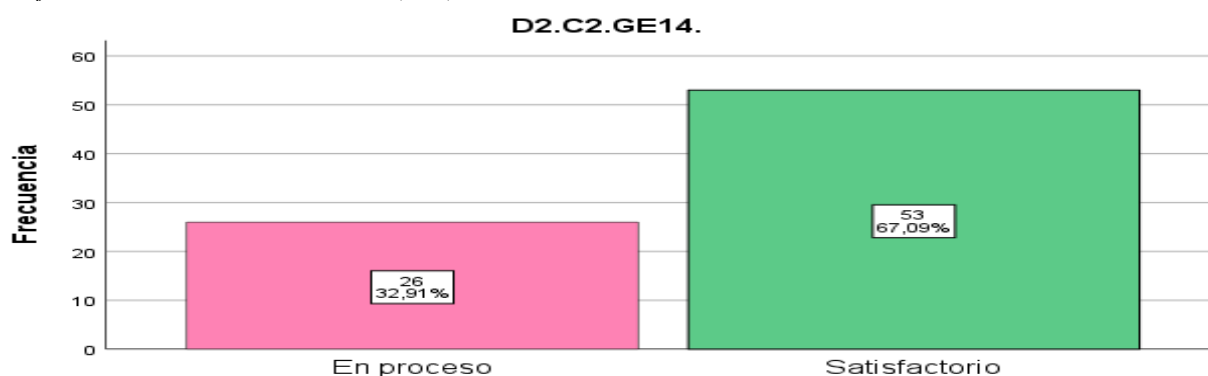
Opciones	N	%
En proceso	26	32,9%
Satisfactorio	53	67,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 21

Pregunta 14. D2.C1.GE14. Cuenta con lineamientos de refuerzo académico establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 70 docentes (89%) mencionan que es satisfactorio; mientras 5 docentes (6 %) aseguran que se encuentra en proceso, mientras que 4 docentes (5%) que representa la minoría de encuestados menciona que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados menciona que el centro académico posee ciertos lineamientos de refuerzos académicos que brindan ayuda a los alumnos que presentan alguna dificultad en el aprendizaje, dicha reeducación son los docentes encaminados por el personal del DECE quienes ayuda a los docentes por medio de métodos y estrategias que favorezcan el aprendizaje de los alumnos.

Tabla 32

Pregunta 15. D3.C1.GE15. Se promueve la convivencia armónica de los actores educativos mediante acuerdos y compromisos consensuados.

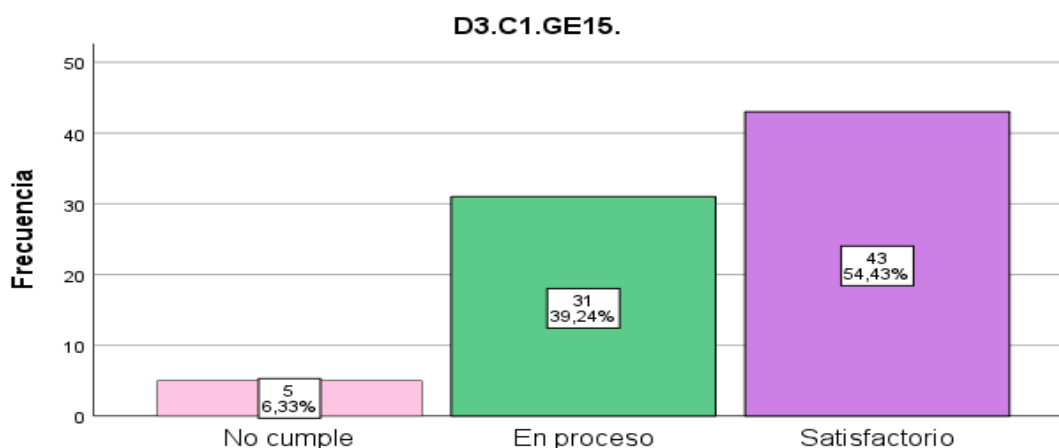
Opciones	N
No cumple	5
En proceso	31
Satisfactorio	43

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 22

Pregunta 15. D3.C1.GE15. Se promueve la convivencia armónica de los actores educativos mediante acuerdos y compromisos consensuados.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 43 docentes (54%) mencionan que es satisfactorio; mientras 31 docentes (39 %) aseguran que se encuentra en proceso, mientras que 5 docentes (6%) que representa la minoría de encuestados menciona que no se cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que la institución profesional al inicio del año lectivo se realiza una carta de compromiso dirigida a todos los miembros de la comunidad educativa los cuales promueven una convivencia armónica en el equipo interdisciplinario conjuntamente con los padres de familia y estudiantes de dicha institución.

Tabla 33

Pregunta 16. D3.C1.GE16. Cuenta con los organismos institucionales conformados y en funciones

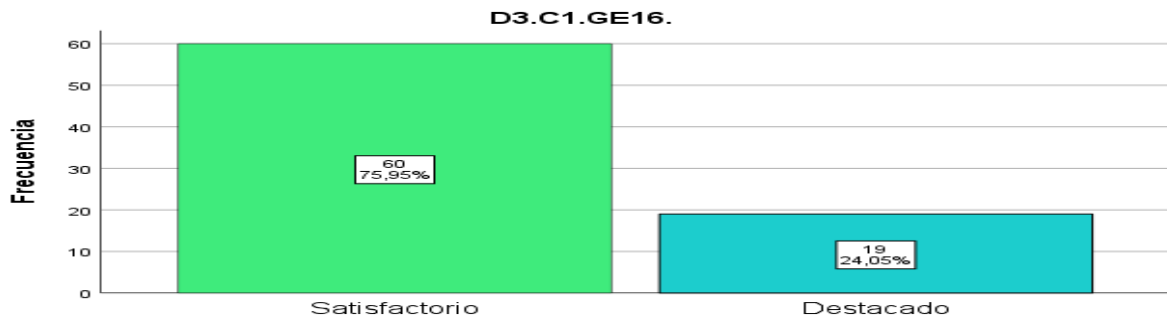
Opciones	N	%
Satisfactorio	60	75,9%
Destacado	19	24,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 23

Pregunta 16. D3.C1.GE16. Cuenta con los organismos institucionales conformados y en funciones



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 80 docentes (76%) mencionan que es satisfactorio; mientras 19 docentes (24%) manifiestan que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirman que se encuentran conformados todos los organismos institucionales de forma equitativa además esta subdivida en cada una de sus funciones correspondientes mediante ello crear el consejo directivo y estudiantil quienes presidirán varias juntas o asambleas generales.

Tabla 34

Pregunta 17. D3.C1.GE17. Establece vínculos de cooperación con otros actores, dentro y fuera de la comunidad, para fortalecer actividades relacionadas con el aprendizaje

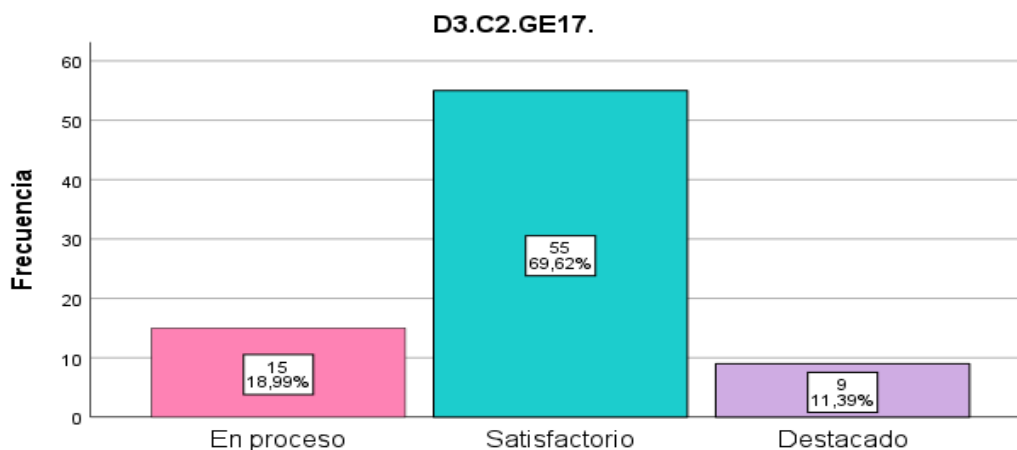
Opciones	N	%
En proceso	15	19,0%
Satisfactorio	55	69,6%
Destacado	9	11,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 24

D3.C1.GE17. Establece vínculos de cooperación con otros actores, dentro y fuera de la comunidad, para fortalecer actividades relacionadas con el aprendizaje



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 55 docentes (70%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 15 docentes (19%) manifiestan que se encuentra aún en proceso, mientras que 9 docentes (11%) afirman que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados mencionan que se encuentran estrechamente vinculados con varias instituciones educativas lo cual permite complementar conocimientos entre los actores educativos realizando múltiples actividades que fortalecen el aprendizaje del estudiantado.

Tabla 35

Pregunta 18. D4.C1.GE18. Se implementa planes integrales y protocolos que fomentan una cultura de prevención de riesgos, seguridad y autocuidado.

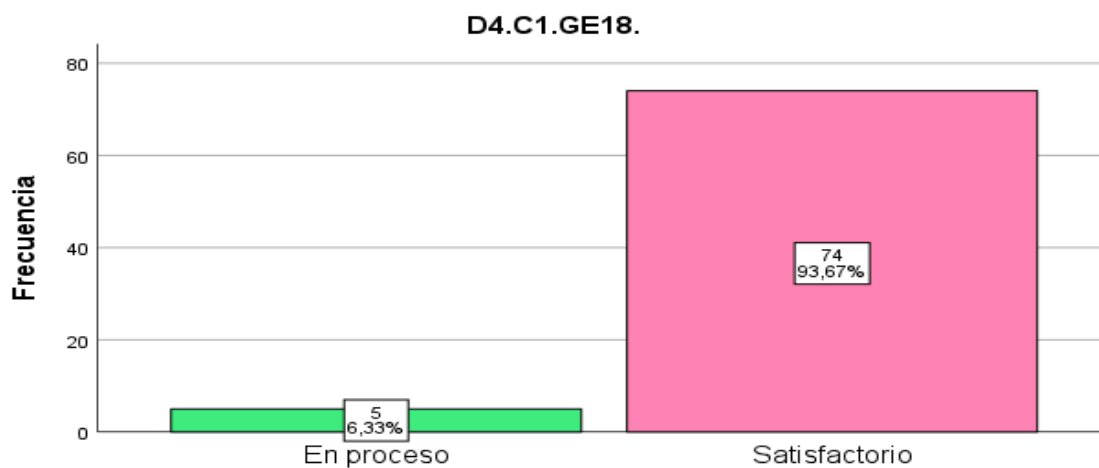
Opciones	N	%
En proceso	5	6,3%
Satisfactorio	74	93,7%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 25

Pregunta 18. D4.C1.GE18. Se implementa planes integrales y protocolos que fomentan una cultura de prevención de riesgos, seguridad y autocuidado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 74 docentes (94%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 5 docentes que representan la minoría de encuestados (6%) manifiestan que se encuentra aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que el director de la institución conjuntamente con la comunidad educativa conforman brigadas de seguridad estudiantil en donde 4 o 5 padres de familia cuidaran los alrededores de la institución con el objetivo de prevenir riesgos y fomentar la seguridad y autocuidado de los estudiantes.

Estándar de desempeño profesional y directivo

Tabla 36

Pregunta 1. D1.C1.DII. Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución

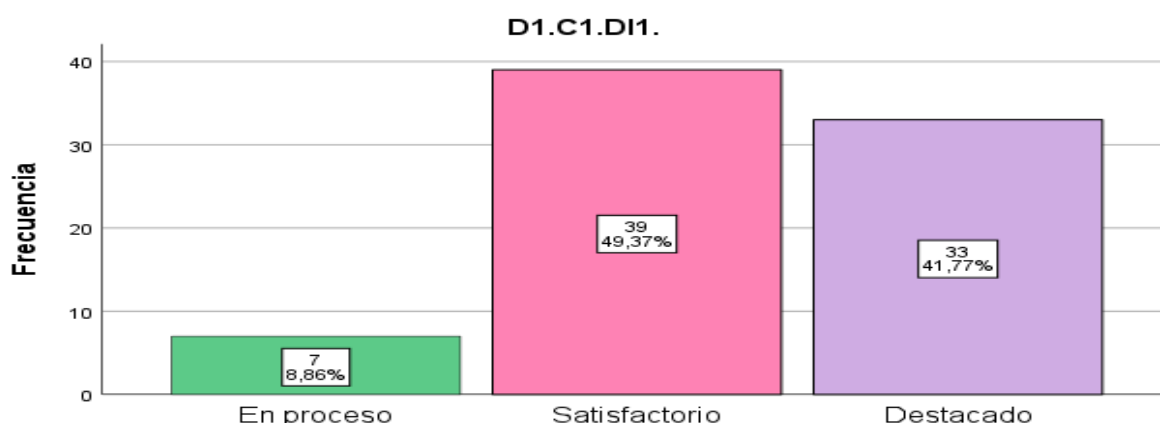
Opciones	N	%
En proceso	7	8,9%
Satisfactorio	39	49,4%
Destacado	33	41,8%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 26

Pregunta 1. D1.C1.DI1. Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 39 docentes (49%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 33 docentes (42%) sostienen que es destacado; mientras 7 docentes que representan la minoría de encuestados (9%) manifiestan que se encuentra aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que la institución se encuentra administrada bajo las ofertas académicas que se estipulan en las normativas y reglamentos legalmente constituidos en el documento de creación y funcionamiento del centro educativo.

Tabla 37

Pregunta 1. D1.C1.D11. Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución

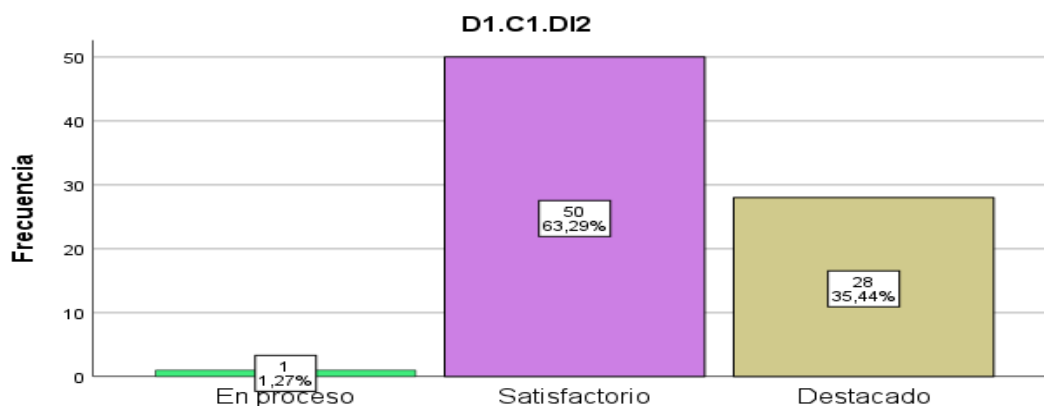
Opciones	N	%
En proceso	1	1,3%
Satisfactorio	50	63,3%
Destacado	28	35,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 27

Pregunta 1. D1.C1.D11. Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 50 docentes (63%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 28 docentes (35%); mientras 1 docente que representan la minoría de encuestados (1%) manifiestan que se encuentra aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que la institución si implementa el Proyecto Educativo (PEI) debido a que precisa los principios y objetivos de la institución mediante la utilización de herramientas didácticas, estrategias pedagógicas que son indispensables en el aprendizaje de los estudiantes y del reglamento interno de los educadores y educandos que garantiza el sistema de gestión.

Tabla 38

Pregunta 3. D1.C1.DI3. Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos

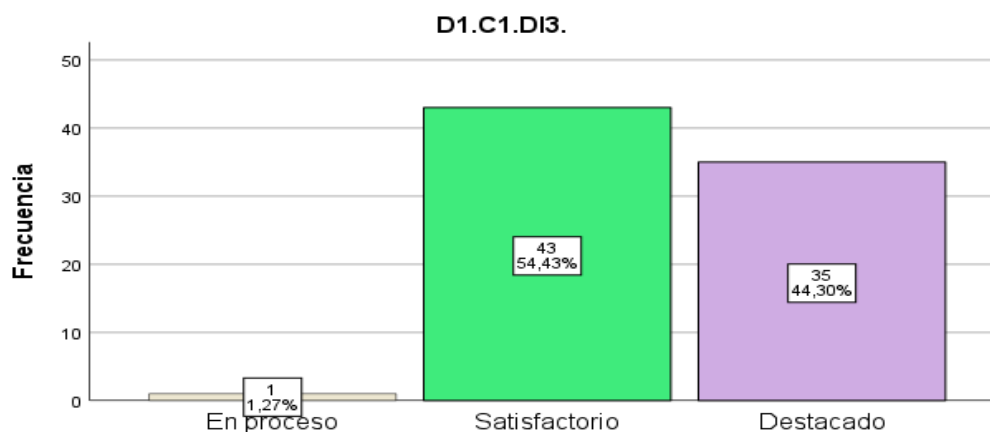
Opciones	N	%
En proceso	1	1,3%
Satisfactorio	43	54,4%
Destacado	35	44,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 28

Pregunta 3. D1.C1.DI3. Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 43 docentes (54%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 35 docentes (44%) afirman que es destacado; mientras 1 docente que representan la minoría de encuestados (1%) manifiestan que se encuentra aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que son líderes administrativos los encargados de supervisar y ejecutar los recursos académicos y administrativos mediante actualizaciones tecnológicas y metodologías de vanguardia enfocadas en el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 39

Pregunta 4. D1.C1.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.

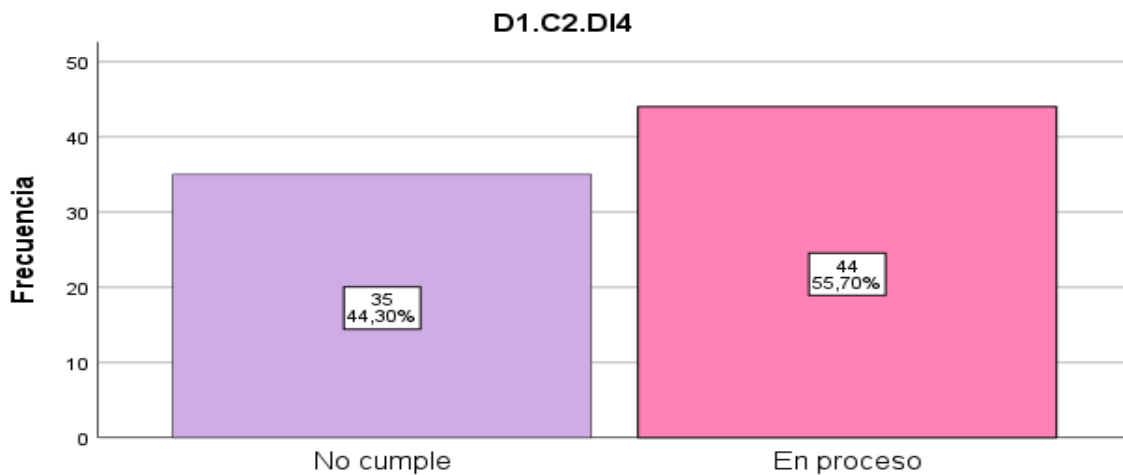
Opciones	N	%
No cumple	35	44,3%
En proceso	44	55,7%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 29

Pregunta 4. D1.C1.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 44 docentes (56%) mencionan que se encuentra aún en proceso; por otro lado, 35 docentes (44%) manifiestan que no se cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que el centro educativo ejecuta charlas de prevención de riesgos y seguridad mientras que la capacitación profesional se estaría gestionando. Por lo tanto, las capacitaciones que se realiza a nivel docente y administrativo es por cuenta propia es decir la institución no organizan ninguna capacitación de actualización de conocimientos.

Tabla 40

Pregunta 5. D1.C1.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.

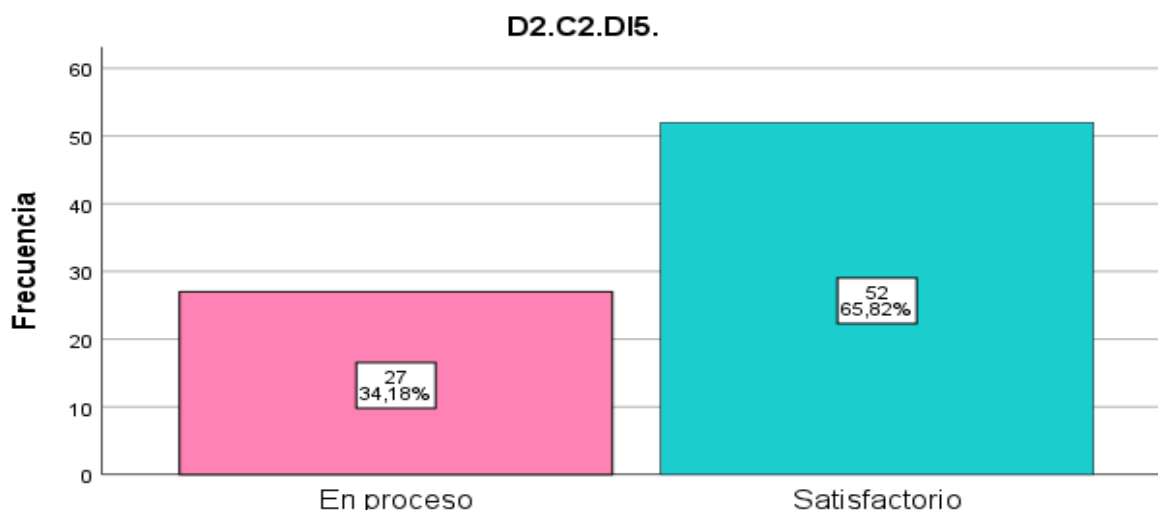
Opciones	N	%
En proceso	27	34,2%
Satisfactorio	52	65,8%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 30

Pregunta 5. D1.C1.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 52 docentes (66%) mencionan que es satisfactorio; Por otro lado, 27 docentes (34%) afirman que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que los líderes directivos si monitorean las actividades de apoyo y acompañamiento mediante diversas visitas áulicas con la finalidad de verificar la calidad de educación que están recibiendo los estudiantes de la institución.

Tabla 41

Pregunta 6. D1.C1.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.

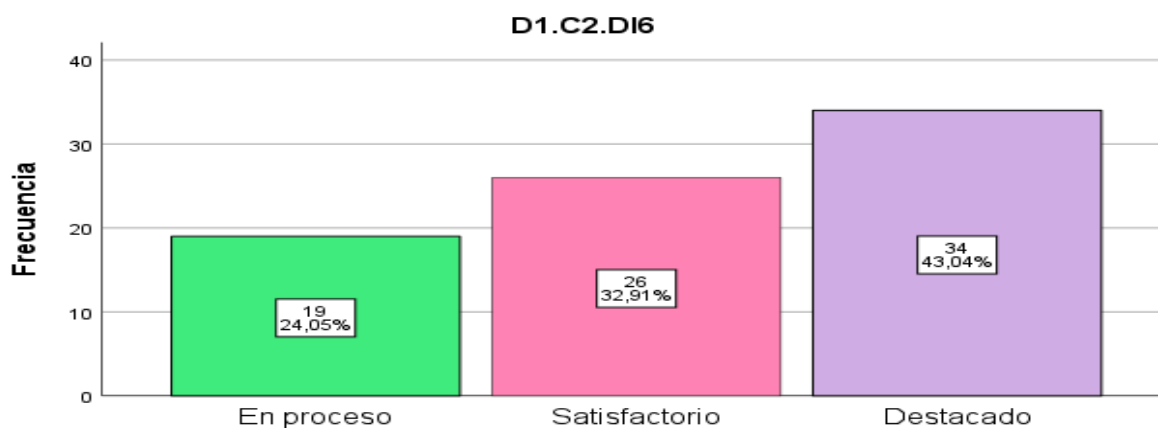
Opciones	N	%
En proceso	19	24,1%
Satisfactorio	26	32,9%
Destacado	34	43,0%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 31

Pregunta 6. D1.C1.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que:34 docentes (43%) mencionan que es destacado; por otro lado, 26 docentes (33%) afirman que es satisfactorio; mientras 19 docentes (24%) manifiestan que se encuentra aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que son líderes administrativos reconocen los méritos alcanzados por el personal docente, administrativo mediante reconocimientos e incentivos económicos como se encuentra estipulado en la reglamento interno de la institución.

Tabla 42

Pregunta 7. D1.C1.DI7. Coordina los procesos de gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo de la información de acuerdo a los procedimientos institucionales.

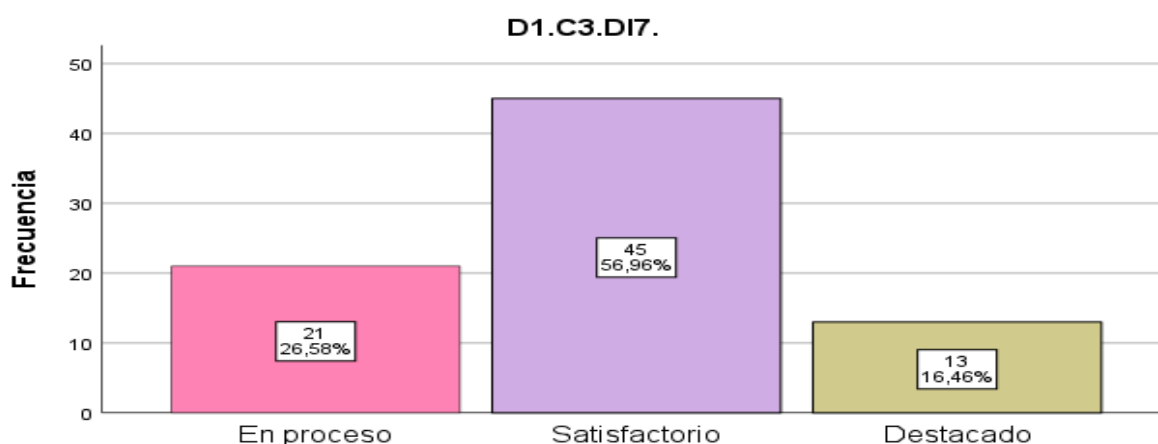
Opciones	N	%
En proceso	21	26,6%
Satisfactorio	45	57,0%
Destacado	13	16,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 32

Pregunta 7. D1.C1.DI7. Coordina los procesos de gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo de la información de acuerdo a los procedimientos institucionales.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que:45 docentes (57%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 21 docentes (27%) afirman que es aún en proceso; mientras 13 docentes (16%) manifiestan que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que todos los datos de los docentes y alumnos. Así como, los archivos confidenciales los cuales se encuentran debidamente clasificados y resguardados en el archivero de la institución.

Tabla 43

Pregunta 8. D1.C1.D18. Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos.

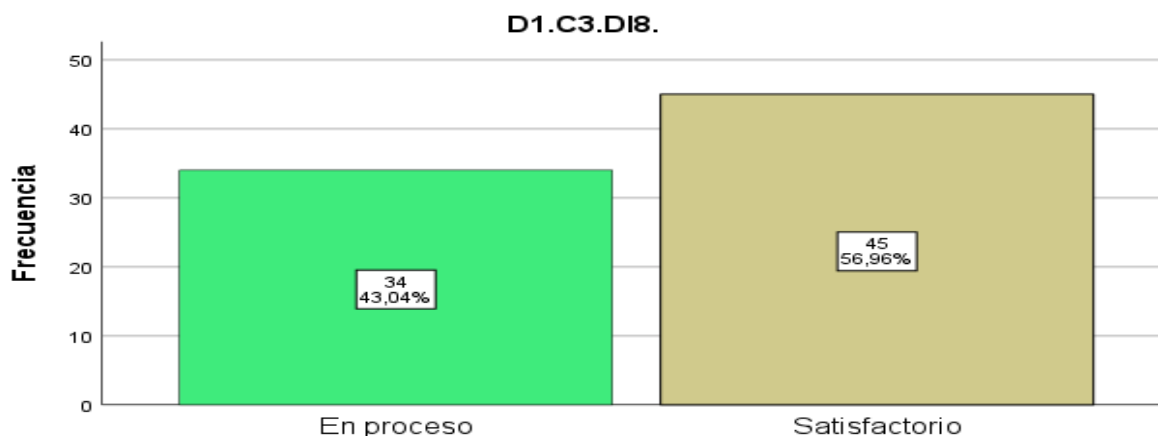
Opciones	N	%
En proceso	34	43,0%
Satisfactorio	45	57,0%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 33

Pregunta 8. D1.C1.D18. Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 45 docentes (57%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 34 docentes (43%) afirman que es aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que existe en la gran mayoría de los docentes y personal administrativo una comunicación asertiva. Sin embargo, en algunos casos entre docentes no existe una buena comunicación con el personal administrativo teniendo incluso mediadores para que la relación entre pares funcione.

Tabla 44

Pregunta 9. D1.C1.DI9. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales

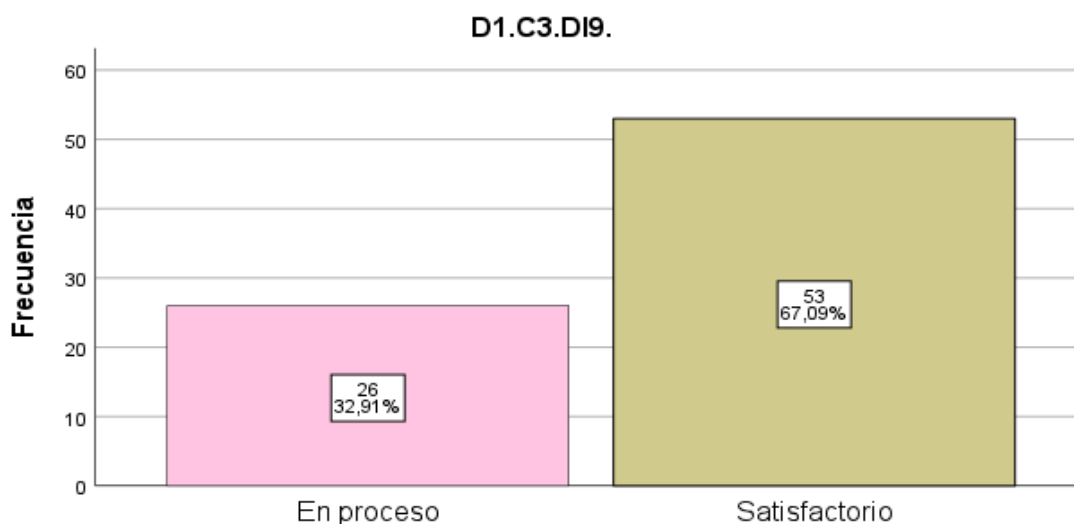
Opciones	N	%
En proceso	26	32,9%
Satisfactorio	53	67,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 34

Pregunta 9. D1.C1.DI9. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 45 docentes (57%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 34 docentes (43%) afirman que es aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que en la institución se realiza una rendición de cuentas cada 4 años de todas las gestiones que realizan los líderes directivos y de los organismos del centro académico, en donde se detalla todos los ingresos y egresos que ha tenido a lo largo de ese periodo la institución.

Tabla 45

Pregunta 10. D1.C1.DI10. Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos aprendizaje.

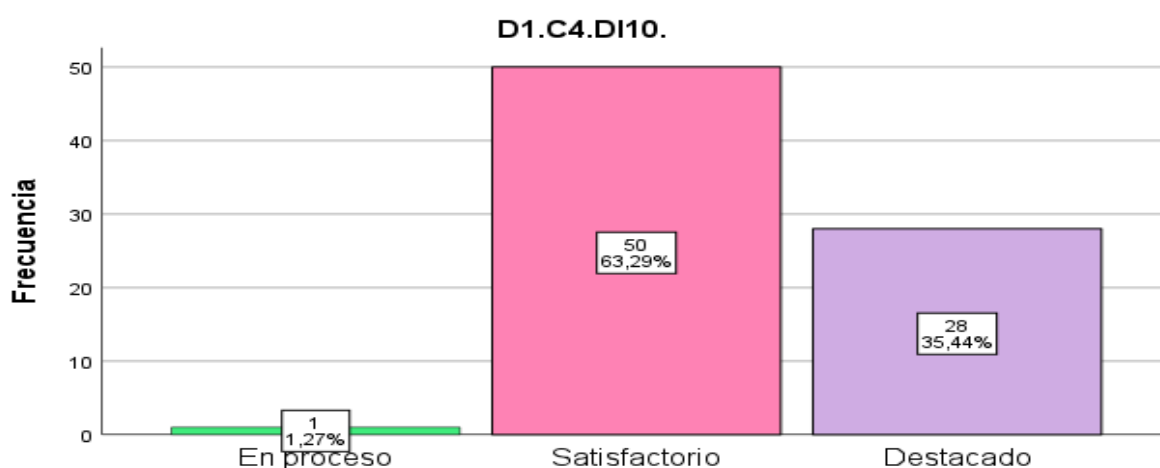
Opciones	N	%
En proceso	1	1,3%
Satisfactorio	50	63,3%
Destacado	28	35,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 35

Pregunta 10. D1.C1.DI10. Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos aprendizaje.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 50 docentes (63%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 28 docentes (35%) afirman que es destacado, mientras 1 docente (1) manifiestan que se encuentra aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan los líderes directivos realizan constantes visitas a las aulas verificando que la infraestructura de la institución estén en óptimas condiciones, así mismo, que la utilización de los recursos didácticos por parte de los docentes estén acordes al fortalecimiento del aprendizaje.

Tabla 46

Pregunta 11. D2.C1.D11. Supervisa que los servicios complementarios que oferta la institución funcionen de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.

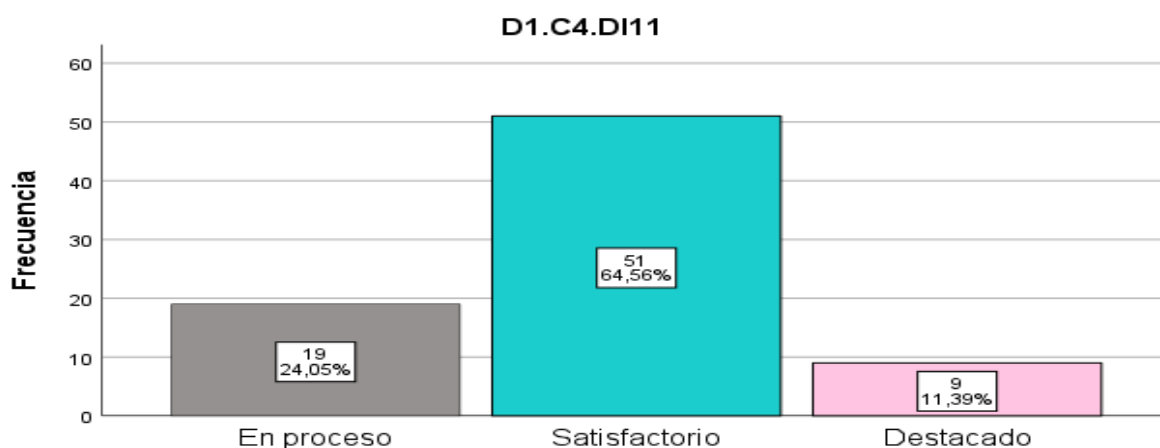
Opciones	N	%
En proceso	19	24,1%
Satisfactorio	51	64,6%
Destacado	9	11,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 36

Pregunta 11. D2.C1.D11. Supervisa que los servicios complementarios que oferta la institución funcionen de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 51 docentes (65%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 28 docentes (35%) manifiestan que se encuentra aún en proceso, mientras 9 docente (11%) afirman que es destacado **Interpretación**

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan los líderes directivos constatan que todos los servicios complementarios estén acorde a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional es decir que los bares de la institución ofrezcan alimentos nutritivos, los clubes o talleres se encuentren enfocados a mejorar las habilidades de los estudiantes.

Tabla 47

Pregunta 12. D2.C1.DI12. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI)

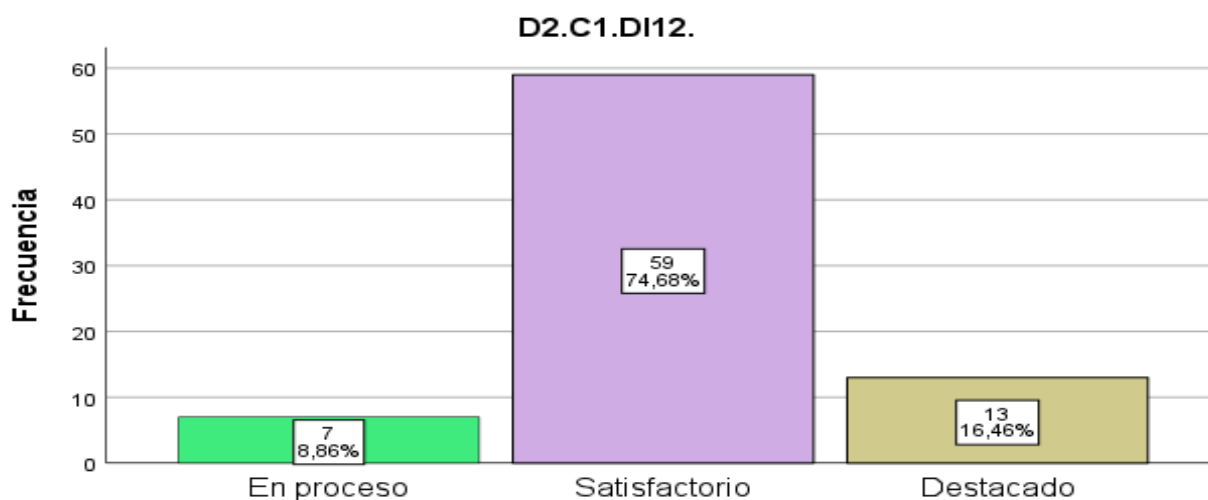
Opciones	N	%
En proceso	7	8,9%
Satisfactorio	59	74,7%
Destacado	13	16,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 37

Pregunta 12. D2.C1.DI12. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI)



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 51 docentes (65%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 28 docentes (35%) manifiestan que se encuentra aún en proceso, mientras 9 docente (11%) afirman que es destacado

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan los líderes directivos mediante la conformación de un consejo directivo supervisa que se dé cumplimiento a las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) y que se encuentren estrechamente vinculadas al propósito de la Planificación Institucional (PCI).

Tabla 48

Pregunta 13. D2.C1.DI13. Supervisa que las planificaciones micro curriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan

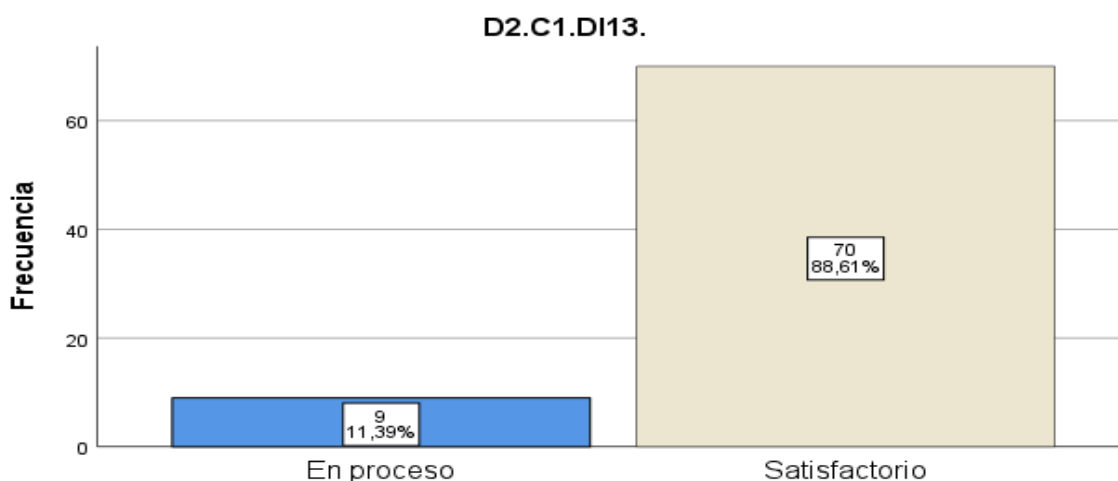
Opciones	N	%
En proceso	9	11,4%
Satisfactorio	70	88,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 38

D2.C1.DI13. Supervisa que las planificaciones micro curriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 70 docentes (89%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 9 docentes (11%) manifiestan que se encuentra aún en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que continuamente las autoridades institucionales supervisan que las planificaciones micro curriculares estén en concordancia con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) debido que es de vital importancia que estén estrechamente relacionadas para una educación de calidad.

Tabla 49

Pregunta 14. D2.C1.D14. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular.

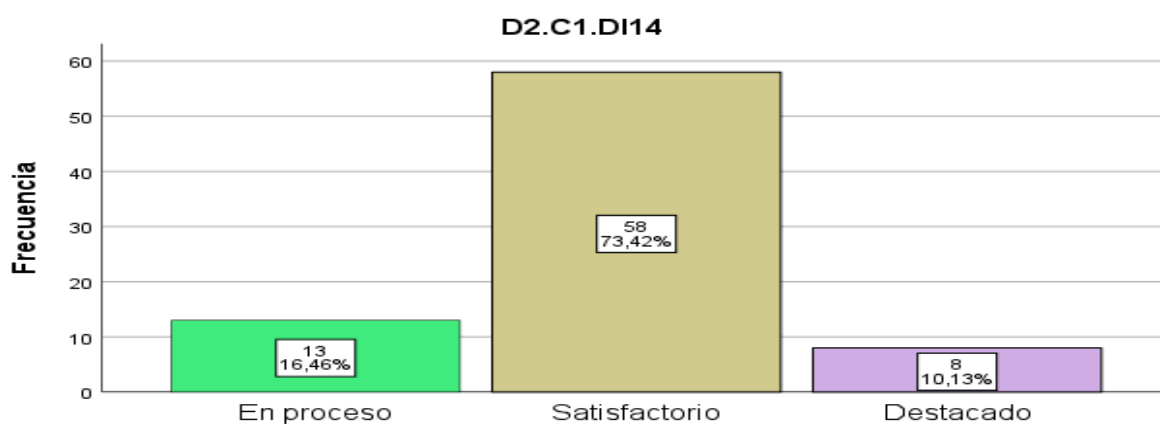
Opciones	N	%
En proceso	13	16,5%
Satisfactorio	58	73,4%
Destacado	8	10,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 39

Pregunta 14. D2.C1.D14. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 58 docentes (73%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 13 docentes (16%) manifiestan que se encuentra aún en proceso; mientras que 8 docentes (10%) mencionan que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que se realizan visitas áulicas periódicas a los docentes para saber su nivel de enseñanza y si sus conocimientos van acorde a los estipulados en la planificación microcurricular de la institución.

Tabla 50

Pregunta 15. D3.C1.DI15. Monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar.

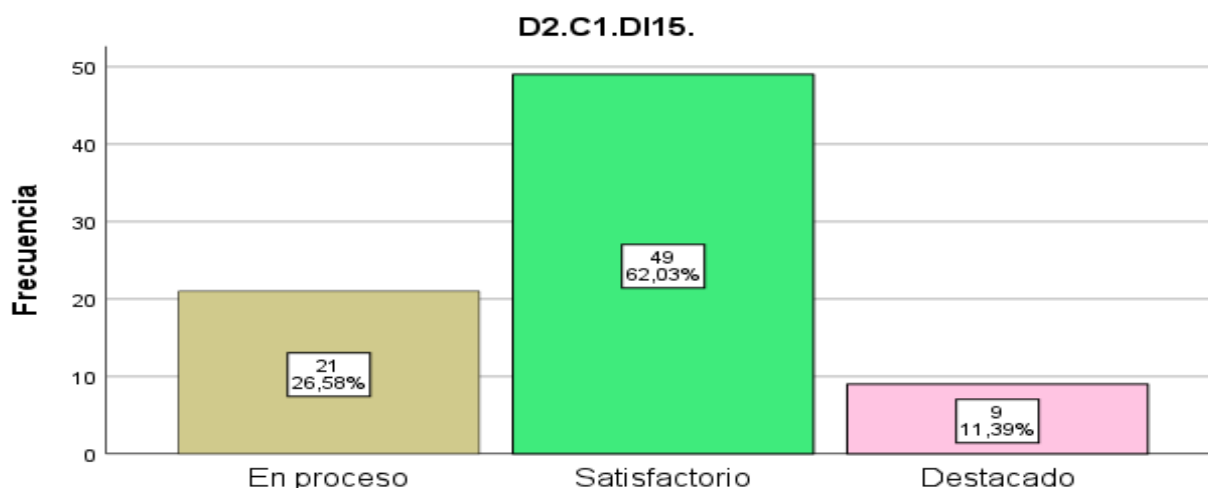
Opciones	N	%
En proceso	21	26,6%
Satisfactorio	49	62,0%
Destacado	9	11,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 40

Pregunta 15. D3.C1.DI15. Monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 49 docentes (62%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 21 docentes (27%) manifiestan que se encuentra aún en proceso; mientras que 9 docentes (11%) mencionan que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que se realizan evaluaciones continuas para verificar su rendimiento académico de acuerdo a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y los del calendario escolar.

Tabla 51

Pregunta 16. D3.C1.DI16. Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería

Opciones	N	%
En proceso	8	10,1%
Satisfactorio	71	89,9%

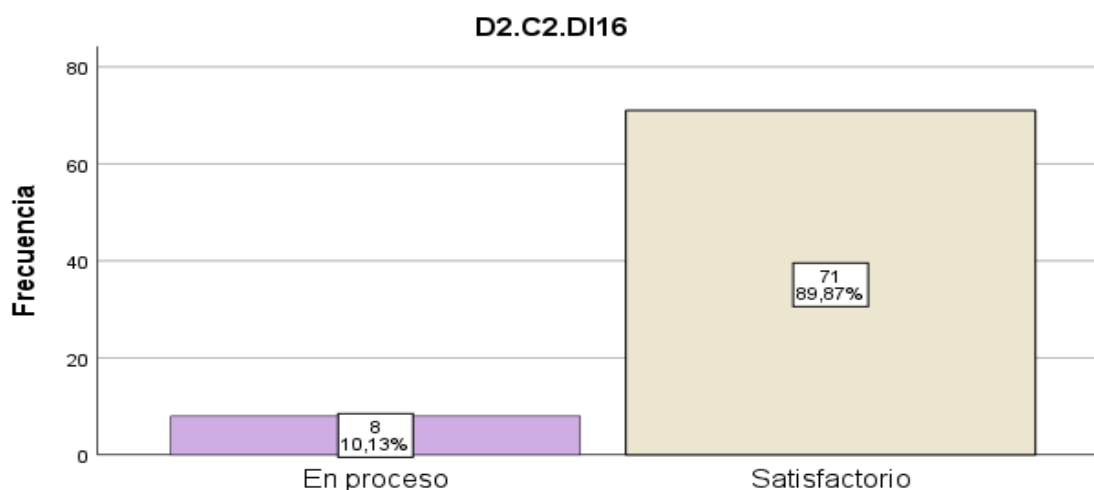
estudiantil

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 41

D3.C1.DI16. Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 71 docentes (90%) mencionan que es satisfactorio; mientras 8 docentes (10%) manifiestan que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que los gestores institucionales realizan una exhaustiva supervisión al personal DECE con la finalidad de verificar la correcta ejecución y planificación de las rutas y protocolos empleados de manera eficiente por los miembros de la consejería estudiantil.

Tabla 52

Pregunta 17. D3.C1.DI17. Coordina la implementación de los lineamientos de refuerzo académico.

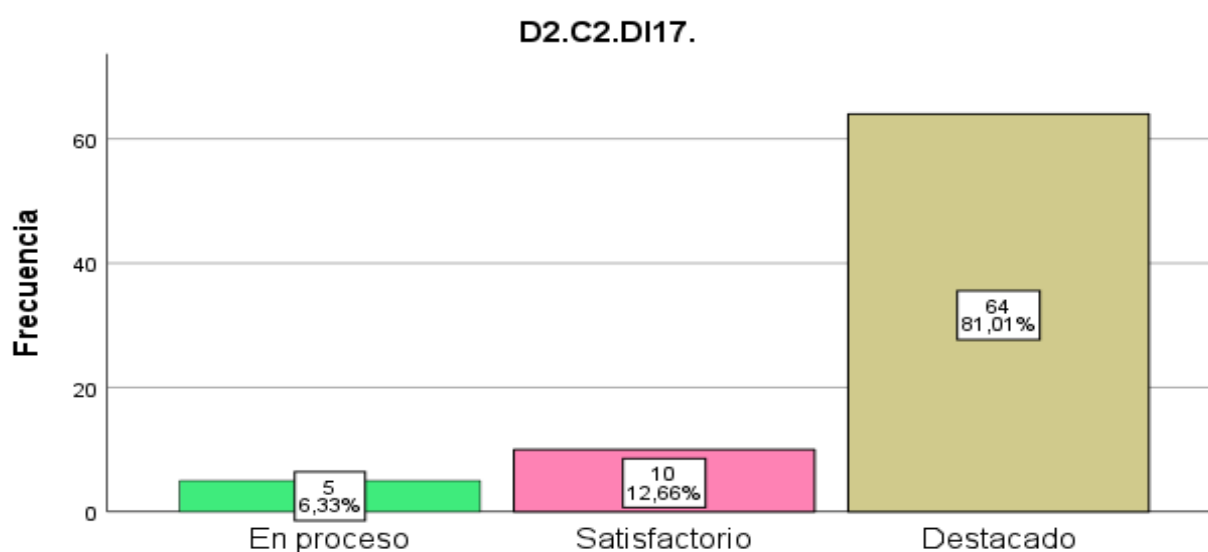
Opciones	N	%
En proceso	5	6,3%
Satisfactorio	10	12,7%
Destacado	64	81,0%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 42

Pregunta 17. D3.C1.DI17. Coordina la implementación de los lineamientos de refuerzo académico.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 64 docentes (81%) mencionan que es destacado; por otro lado, 10 docentes (13%) manifiestan que es satisfactorio, mientras que 5 docentes (6%) afirman que aún se encuentra en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que los directivos institucionales coordina la implementación de lineamientos que permitan un adecuado refuerzo pedagógico mediante la adquisición de recursos didácticos que faciliten el mejor desenvolvimiento de los docentes al momento de impartir conocimientos a los alumnos.

Tabla 53

Pregunta 18. D3.C1.DI18. Socializa el Código de Convivencia a la comunidad educativa.

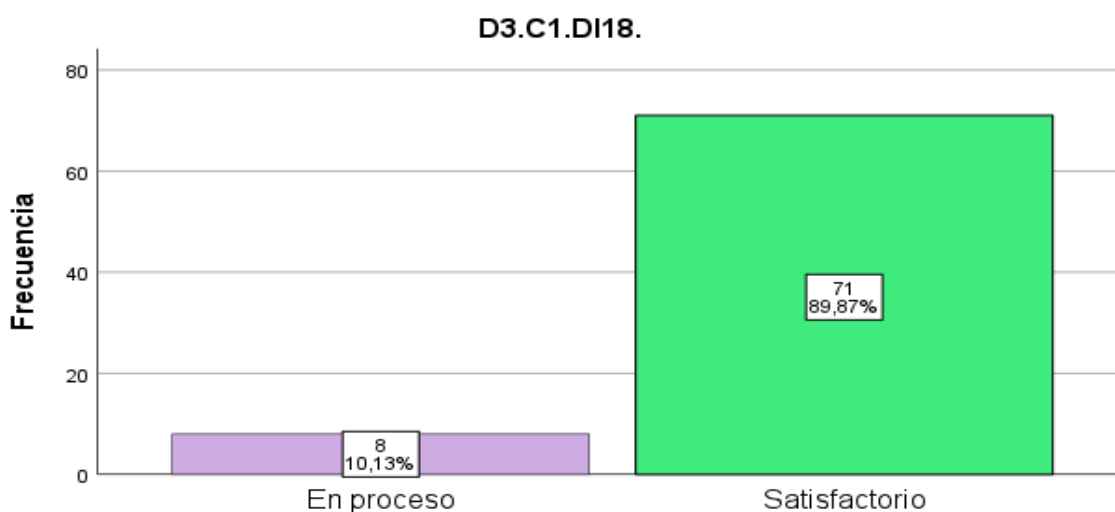
Opciones	N	%
En proceso	8	10,1%
Satisfactorio	71	89,9%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 43

Pregunta 18. D3.C1.DI18. Socializa el Código de Convivencia a la comunidad educativa.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 71 docentes (90%) mencionan que es destacado; por otro lado, 8 docentes (10%) manifiestan que todavía se encuentra en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que los directivos institucionales coordinan la implementación de charlas referentes al código de convivencia dirigido a la comunidad educativas por medio de ello reforzar la comunicación armónica entre coetáneos.

Tabla 54

Pregunta 19.D3.C1.D119. Supervisa la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.

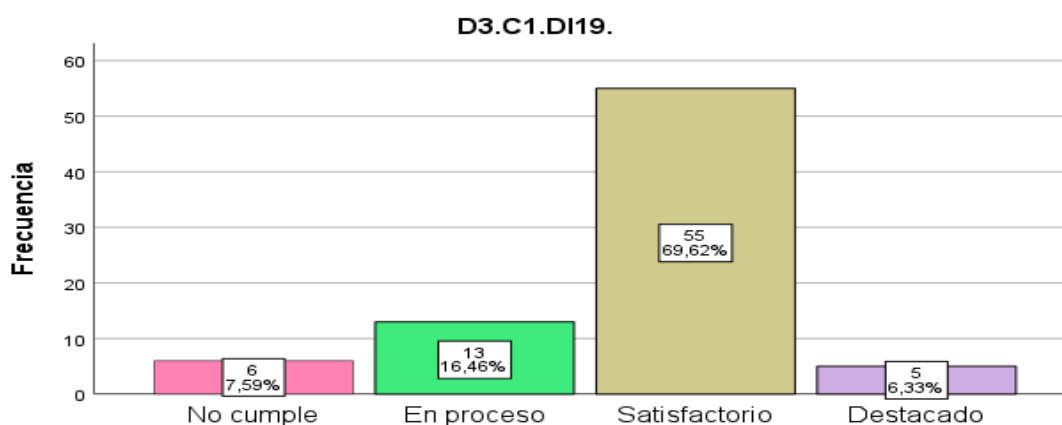
Opciones	N	%
No cumple	6	7,6%
En proceso	13	16,5%
Satisfactorio	55	69,6%
Destacado	5	6,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 44

Pregunta 19.D3.C1.D119. Supervisa la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 55 docentes (70%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 13 docentes (16%) manifiestan que todavía se encuentra en proceso; así mismo, 6 docentes (8%) considera que no se cumple; mientras que 5 docentes (6%) afirman que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que los directivos institucionales supervisan, direccionan y controlan a los organismos institucionales para verificar que se cumplan sus debidas funciones y deberes por medio de la jerarquización o mando de control enmarcados en la normativa vigente.

Tabla 55

Pregunta 20. D3.C2.DI20. Coordina la participación de los docentes en actividades asociadas a los vínculos de cooperación establecidos para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.

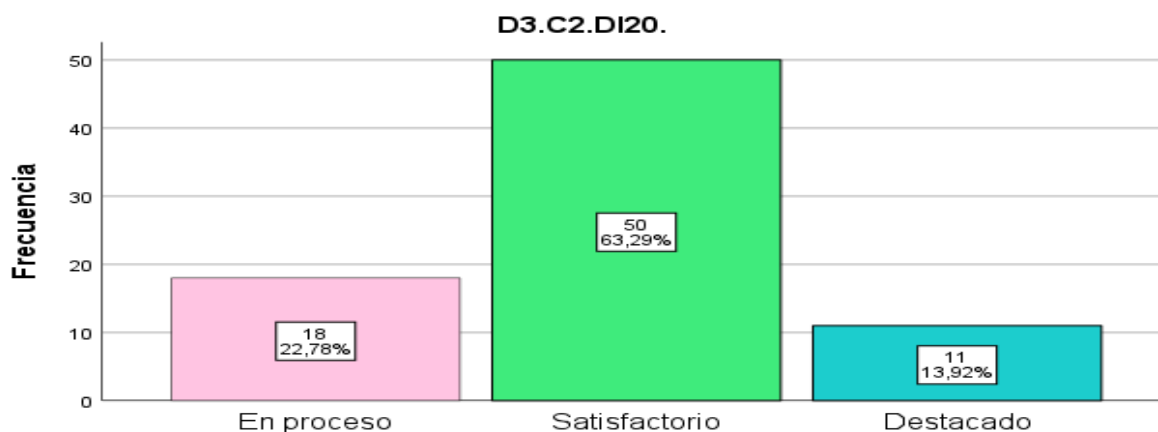
Opciones	N	%
En proceso	18	22,8%
Satisfactorio	50	63,3%
Destacado	11	13,9%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 45

Pregunta 20. D3.C2.DI20. Coordina la participación de los docentes en actividades asociadas a los vínculos de cooperación establecidos para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 50 docentes (63%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 18 docentes (16%) manifiestan que todavía se encuentra en proceso; mientras que 11 docentes (6%) afirman que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que los gestores institucionales son los encargados de coordinar la participación de todo el equipo interdisciplinario en actividades de cooperación educativa mediante la conformación de clubes, casas abiertas, concursos y bailes con la finalidad de integrar a toda la comunidad educativa a un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Tabla 56

Pregunta 21. D4.C1.DI21. Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.

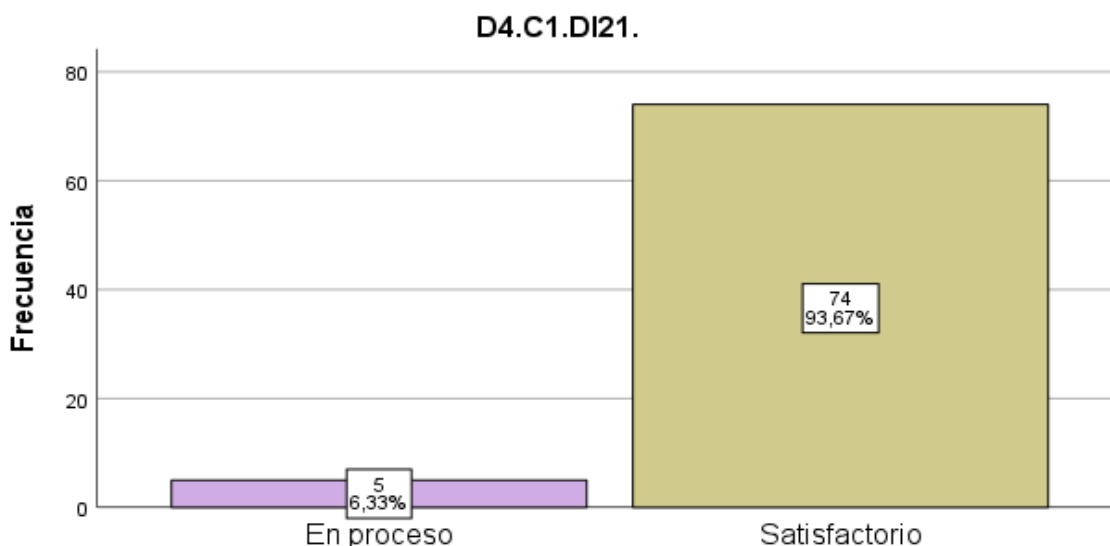
Opciones	N	%
En proceso	5	6,3%
Satisfactorio	74	93,7%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 46

Pregunta 21. D4.C1.DI21. Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 74 docentes (94%) mencionan que es satisfactorio; por otro lado, 18 docentes (16%) manifiestan que todavía se encuentra en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que los líderes directivos coordinan y ejecutan actividades que favorezcan la seguridad escolar además de gestionar la prevención de riesgos y autocuidado del estudiantado mediante la conformación de brigadas de seguridad estudiantil.

Estándar de desempeño profesional docente

Tabla 57

Pregunta 1. D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente.

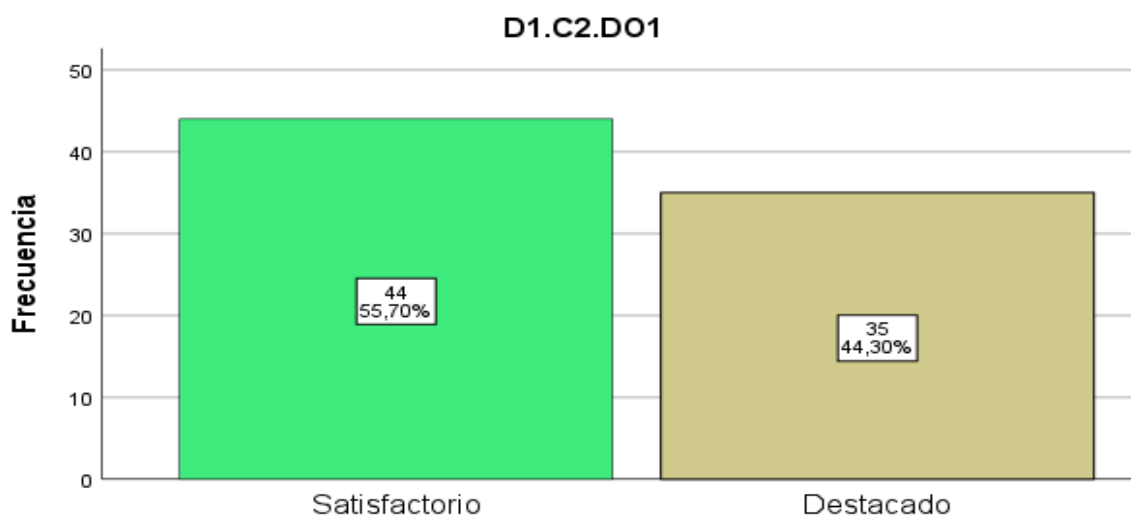
Opciones	N	%
Satisfactorio	44	55,7%
Destacado	35	44,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 47

D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar su práctica docente.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 44 docentes (56%) mencionan que es satisfactorio; mientras que 18 docentes (16%) manifiestan que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirman que constantemente participan en variadas capacitaciones que permitan actualizar sus conocimientos brindando a los estudiantes una enseñanza actualizada y de calidad mejorando su práctica docente de forma significativa.

Tabla 58

Pregunta 2. D2.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico.

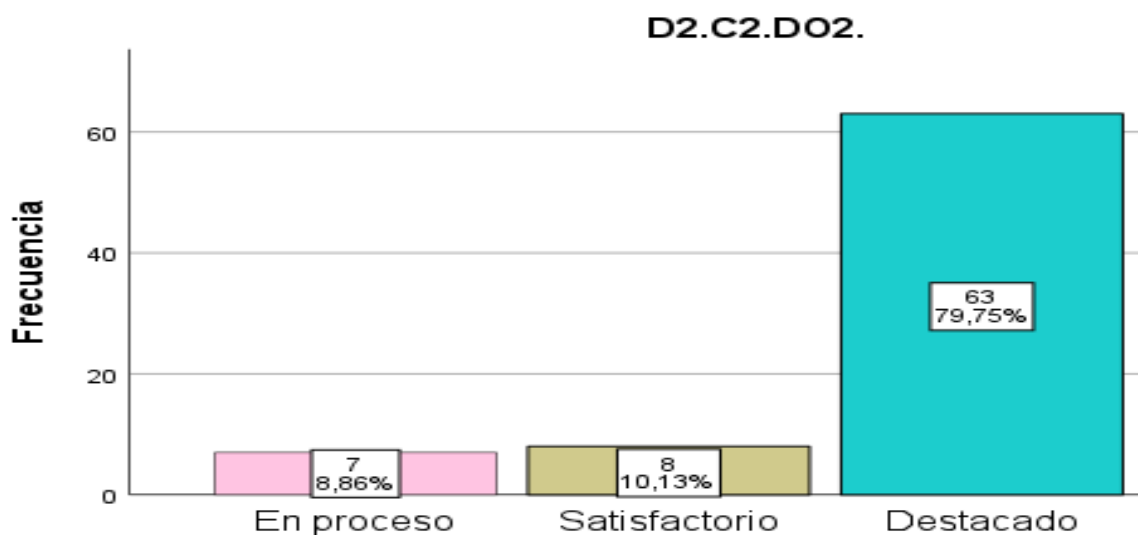
Opciones	N	%
En proceso	7	8,9%
Satisfactorio	8	10,1%
Destacado	63	79,7%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 48

D2.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 63 docentes (80%) mencionan que es destacado; Así mismo, 8 docentes (10%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 7 docentes (9%) consideran que se encuentran en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados aseguran que en su práctica docente aplican las estrategias mediante recursos didácticos que es recomendado a los docentes en un acompañamiento pedagógico ya que esto permite innovar el aprendizaje y descubrir nuevas habilidades de los estudiantes.

Tabla 59

Pregunta 2. D2.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico.

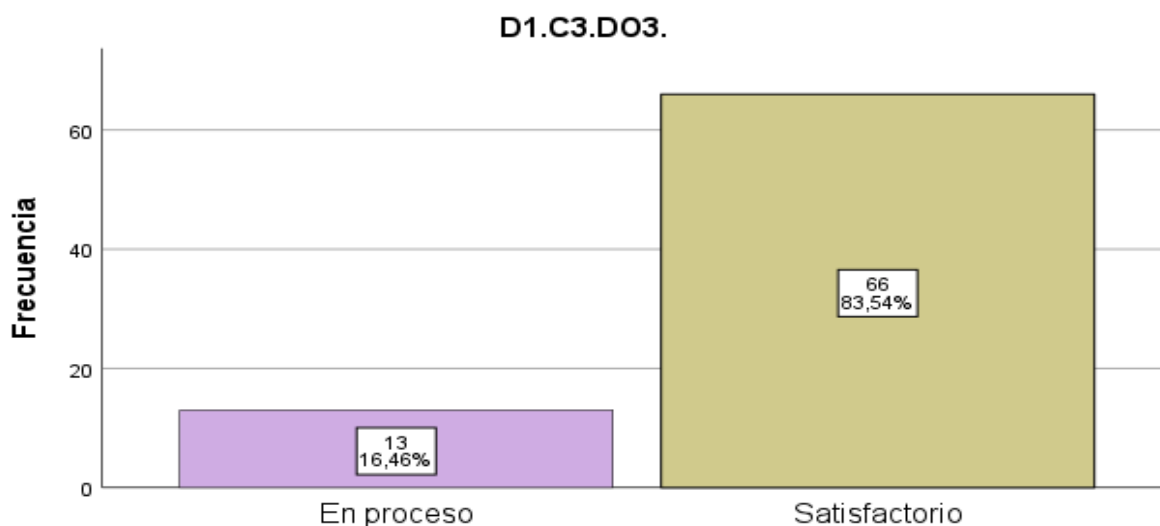
Opciones	N	%
En proceso	13	16,5%
Satisfactorio	66	83,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 49

Pregunta 2. D2.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 66 docentes (84%) mencionan que es destacado; Así mismo, 13 docentes (16%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 7 docentes (9%) consideran que se encuentran en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados aseguran que utilizan de manera rutinaria los registros diarios de asistencia en donde detalla el tema de la clase, aspectos relevantes del mismo además los temas de clases van acorde a las planificaciones previamente realizadas.

Tabla 60

Pregunta 4. D1.C3.DO4. Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.

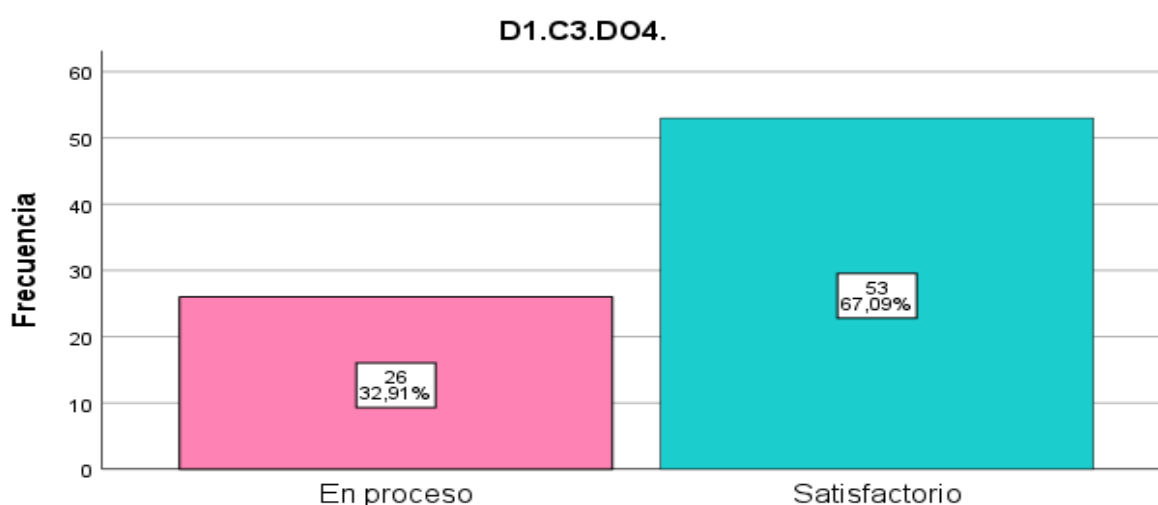
Opciones	N	%
En proceso	26	32,9%
Satisfactorio	53	67,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 50

Pregunta 4. D1.C3.DO4. Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 53 docentes (67%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 26 docentes (33%) consideran que se encuentran en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados mencionan que dan a conocer las calificaciones obtenidas por los alumnos después de cada trabajo realizado y a sus representantes legales por medio de la realización de una reunión el rendimiento académico de cada uno de sus representados.

Tabla 61

Pregunta 5. D1.C4.DO5. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.

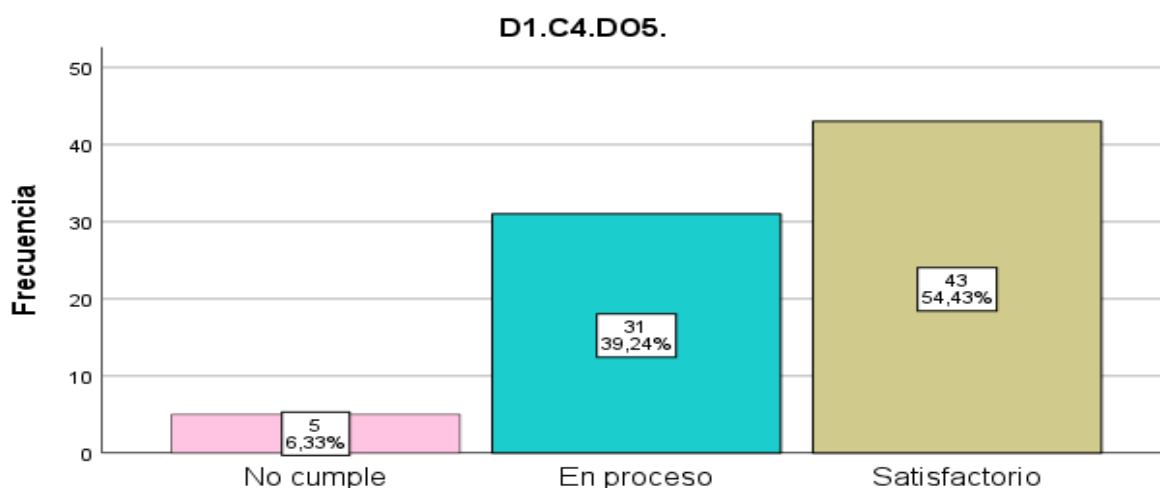
Opciones	N	%
No cumple	5	6,3%
En proceso	31	39,2%
Satisfactorio	43	54,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 51

Pregunta 5. D1.C4.DO5. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 43 docentes (54%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 26 docentes (33%) consideran que se encuentran en proceso. Sin embargo, 5 docentes (6%) considera que no se cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados mencionan que concientizan a sus alumnos acerca del cuidado de la infraestructura, equipo y recursos didácticos que la institución posee debido a que esto les permitirá la adquisición de nuevos conocimientos.

Tabla 62

Pregunta 6. D2.C1.DO6. Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).

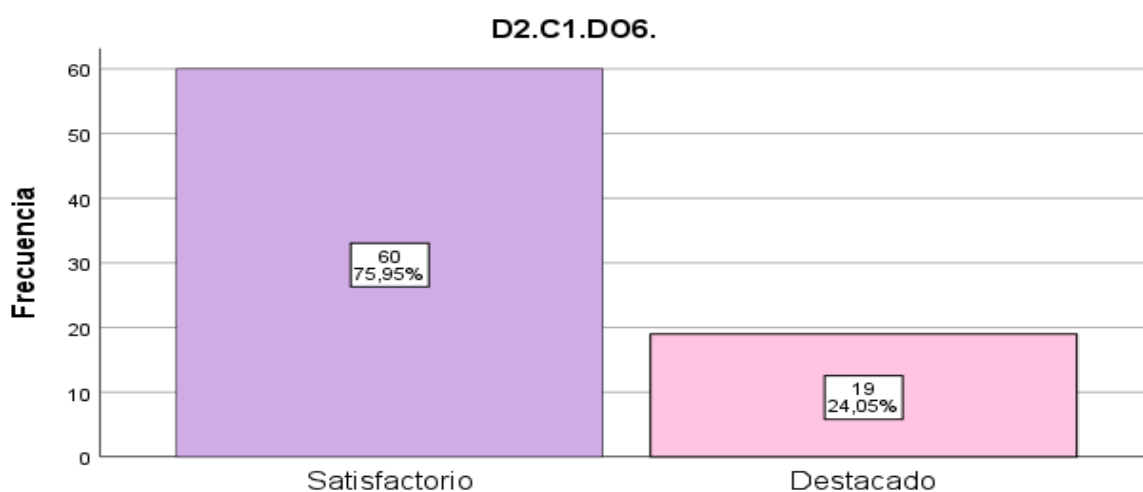
Opciones	N	%
Satisfactorio	60	75,9%
Destacado	19	24,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 52

Pregunta 6. D2.C1.DO6. Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 60 docentes (76%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 19 docentes (24%) consideran que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirman que realizan Planificaciones Curriculares Institucionales (PCI), acordes a la Planificación Curricular Anual (PCA) en donde priorizan los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 63

Pregunta 7. D2.C1.D07. Elabora Planificaciones Micro curriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).

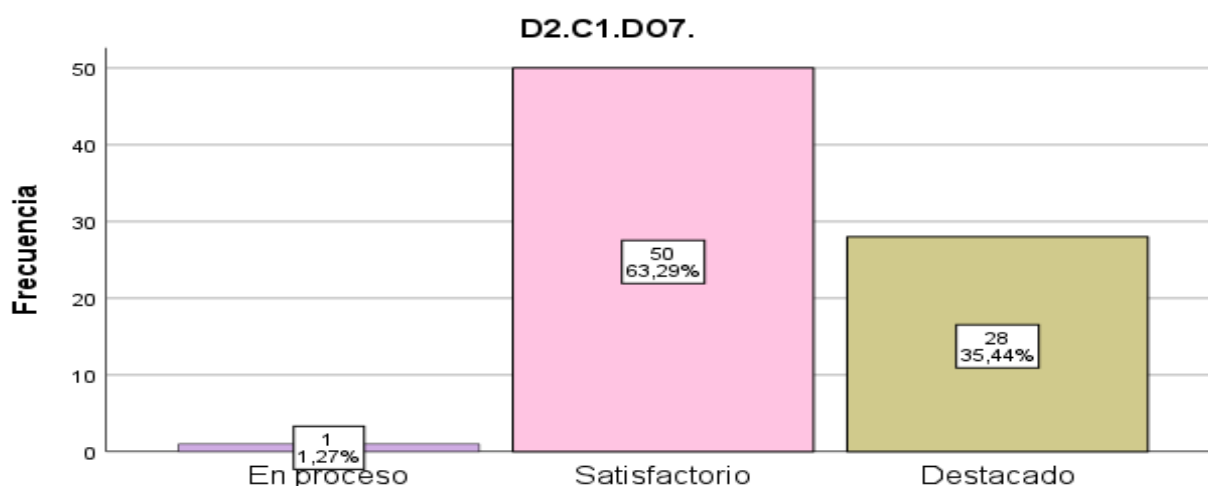
Opciones	N	%
En proceso	1	1,3%
Satisfactorio	50	63,3%
Destacado	28	35,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 53

D2.C1.D07. Elabora Planificaciones Micro curriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 60 docentes (76%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 19 docentes (24%) consideran que es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirman que realizan Planificaciones microcurriculares con la finalidad de proponer temas de clases que se regirá durante un periodo académico además se encuentran enmarcados en la Planificación Curricular Anual (PCA).

Tabla 64

Pregunta 8. D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.

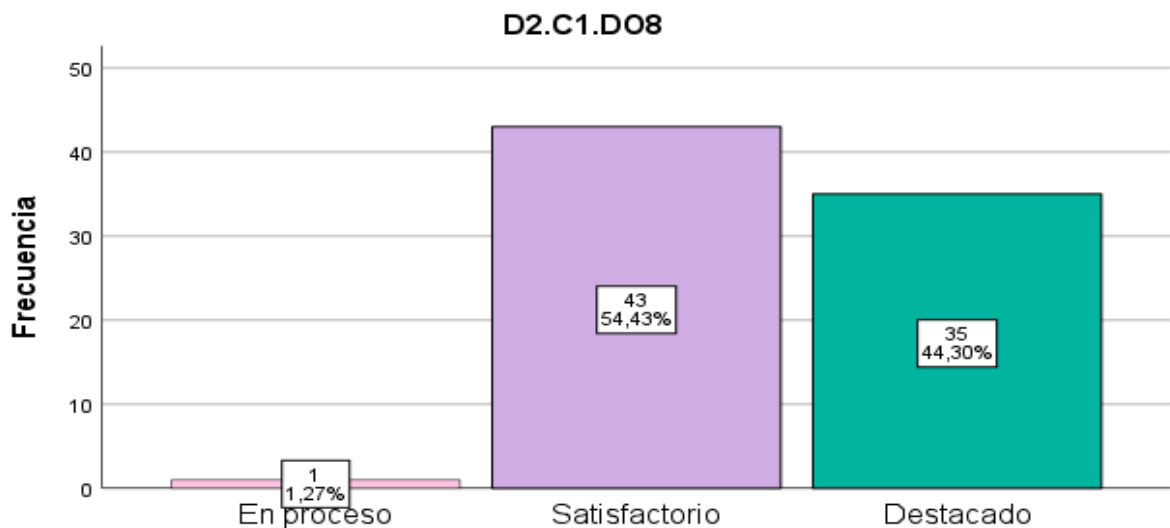
Opciones	N	%
En proceso	1	1,3%
Satisfactorio	43	54,4%
Destacado	35	44,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 54

Pregunta 8. D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 43 docentes (54%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 35 docentes (44%) consideran que es destacado; mientras que 1 docente (1%) considera que no se cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirman que preparan la clase un día antes de impartirla con el propósito de ofrecerles una enseñanza de calidad a sus alumnos.

Tabla 65

Pregunta 9. D2.C1.DO.9. Aplica Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.

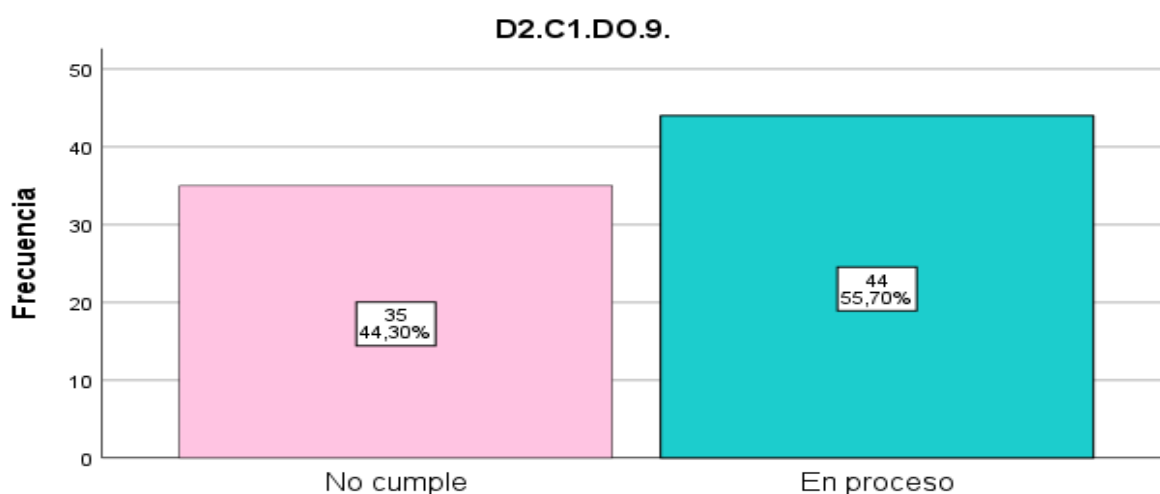
Opciones	N	%
No cumple	35	44,3%
En proceso	44	55,7%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Figura 55

D2.C1.DO.9. Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 44 docentes (54%) manifiestan que está en proceso; mientras que 35 docentes (44%) consideran que no se cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirman que aplicar las estrategias que plantea la planificación microcurricular se les dificulta debido a que deben cumplir con un cronograma de actividades o temario. Por ende, no aplican todas las estrategias que se encuentra estipulado en la planificación.

Tabla 66

Pregunta 10. D2.C1.DO.10.Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.

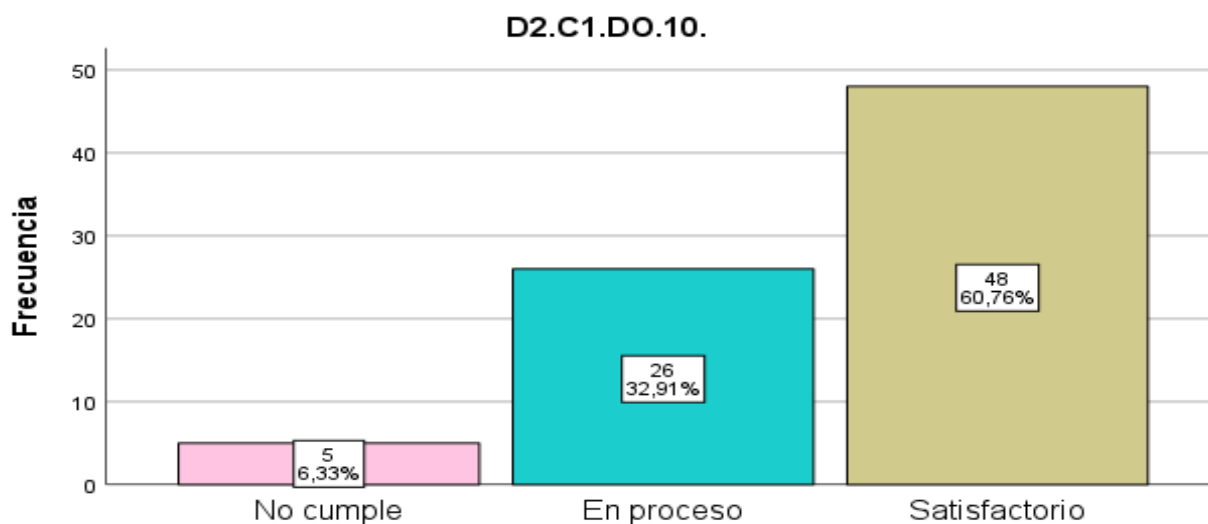
Opciones	N	%
No cumple	5	6,3%
En proceso	26	32,9%
Satisfactorio	48	60,8%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 56

D2.C1.DO.10.Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 48 docentes (61%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 26 docentes (33%) consideran que es destacado; mientras que 5 docentes (6%) considera que no se cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirman que realizan la clase de manera dinámica aplicando gimnasia cerebral y juegos lúdicos para activar el cerebro de sus alumnos y por medio de ello pueden adquirir de mejor manera el aprendizaje.

Tabla 67

Pregunta 11. D2.C1.DO11. Evalúa el logro del aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.

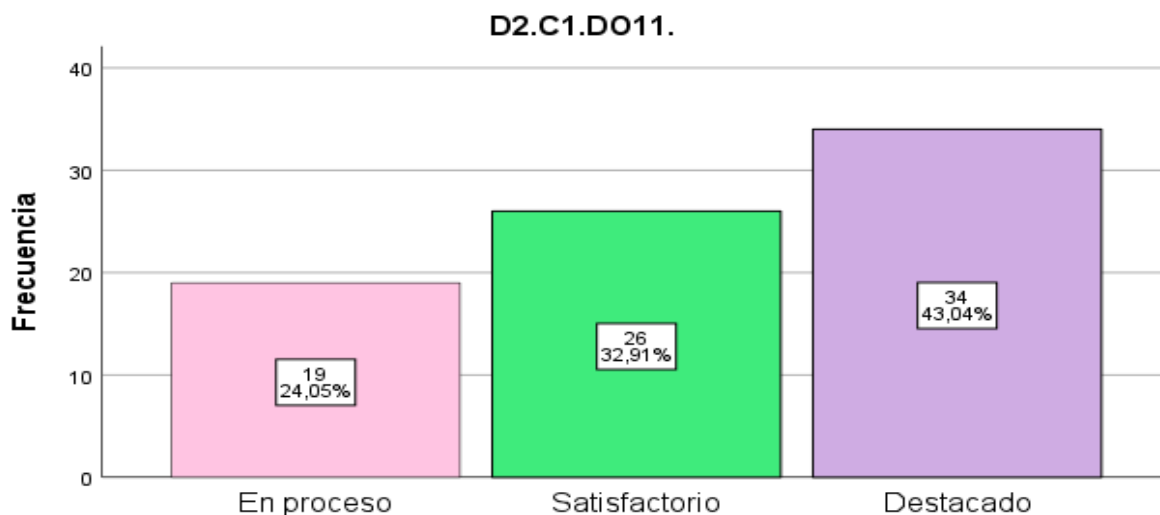
Opciones	N	%
En proceso	19	24,1%
Satisfactorio	26	32,9%
Destacado	34	43,0%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 57

Pregunta 11. D2.C1.DO11. Evalúa el logro del aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 34 docentes (43%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 26 docentes (33%) consideran que es destacado; mientras que 19 docentes (24%) considera que se encuentra en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados mencionan que las evaluaciones se efectúan de manera periódica para evaluar el nivel de aprendizaje que están alcanzando los estudiantes basándose en la planificación curricular que cuenta la institución.

Tabla 68

Pregunta 12. D2.C2.DO12. Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.

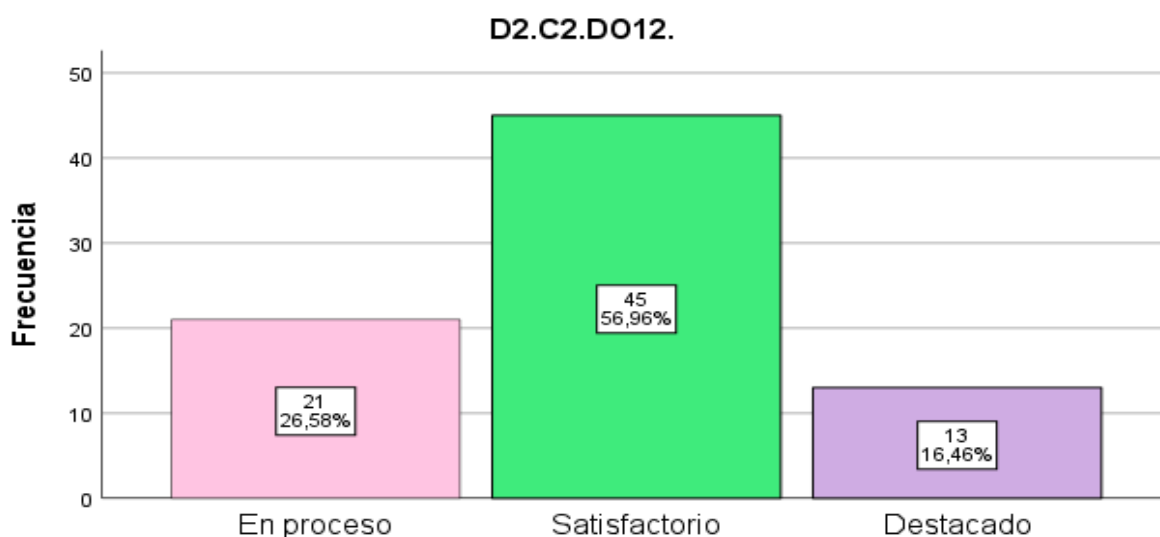
Opciones	N	%
En proceso	21	26,6%
Satisfactorio	45	57,0%
Destacado	13	16,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 58

Pregunta 12. D2.C2.DO12. Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 45 docentes (57%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 21 docentes (27%) consideran que se encuentra en proceso.; mientras que 13 docentes (16%) considera es destacado.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados consideran importante las recomendaciones que les ofrece la consejería estudiantil. Por ende, implementan sus planes de acción mediante estrategias que favorezcan el aprendizaje significativo de los alumnos.

Tabla 69

Pregunta 13. D2.C2.DO13.Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.

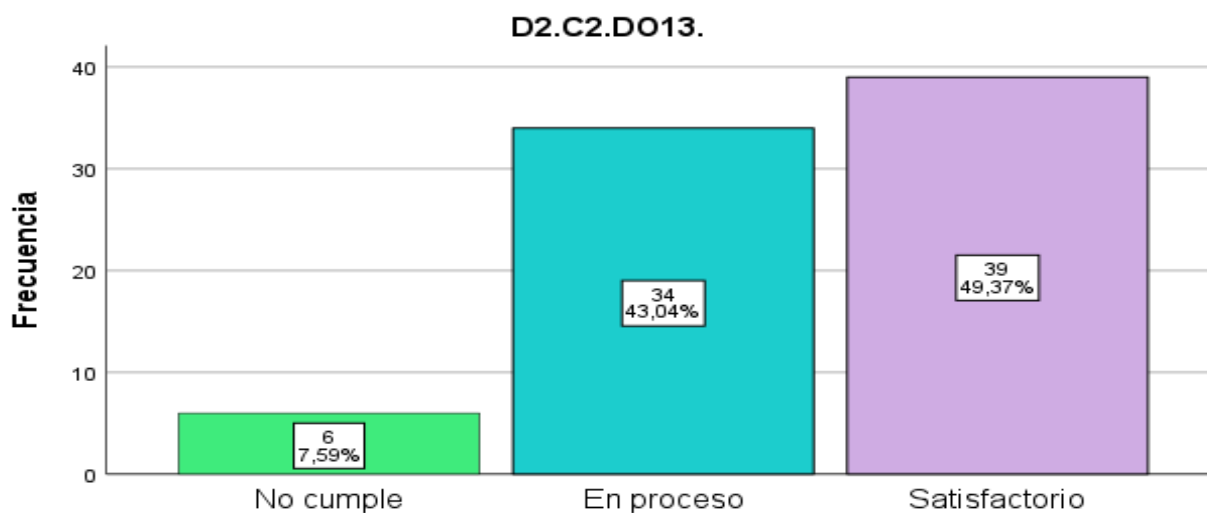
Opciones	N	%
No cumple	6	7,6%
En proceso	34	43,0%
Satisfactorio	39	49,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 59

Pregunta 13. D2.C2.DO13.Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 39 docentes (49%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 34 docentes (43%) consideran que se encuentra en proceso.; mientras que 6 docentes (8%) considera que no cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que se imparte refuerzos académicos a los educandos que presenten algún tipo de dificultad en el aprendizaje además esto permite que los estudiantes mejoren su rendimiento académico.

Tabla 70

Pregunta 14. D3.C1.DO.14.Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.

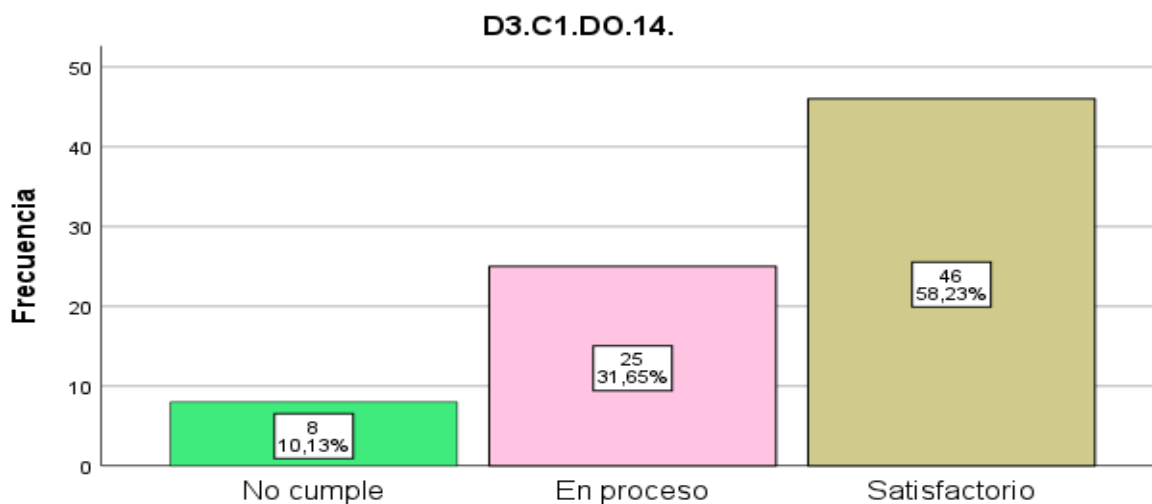
Opciones	N	%
No cumple	8	10,1%
En proceso	25	31,6%
Satisfactorio	46	58,2%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 60

Pregunta 14. D3.C1.DO.14.Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 39 docentes (49%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 34 docentes (43%) consideran que se encuentra en proceso.; mientras que 6 docentes (8%) considera que no cumple.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados manifiestan que promueven el cumplimiento de los acuerdos de convivencia armónica entre los gestores educativos mediante cartas de compromisos elaboradas al inicio del periodo académico.

Tabla 71

Pregunta15. D4.C1.DO15.Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.

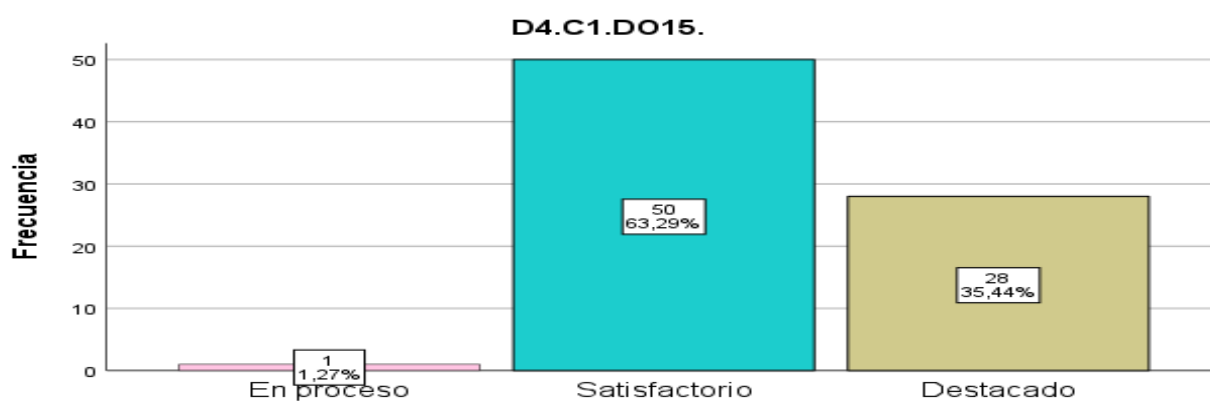
Opciones	N	%
En proceso	1	1,3%
Satisfactorio	50	63,3%
Destacado	28	35,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 61

Pregunta15. D4.C1.DO15.Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 50 docentes (63%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 28 docentes (35%) consideran que se encuentra en destacado.; mientras que 1 docentes (1%) considera que se encuentra en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que se establecen planes integrales mediante protocolos de gestión de riesgos con la finalidad de promover la seguridad escolar en los estudiantes.

Tabla 72

Pregunta 16. D4.C1.DO16. Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según rutas o protocolos establecidos.

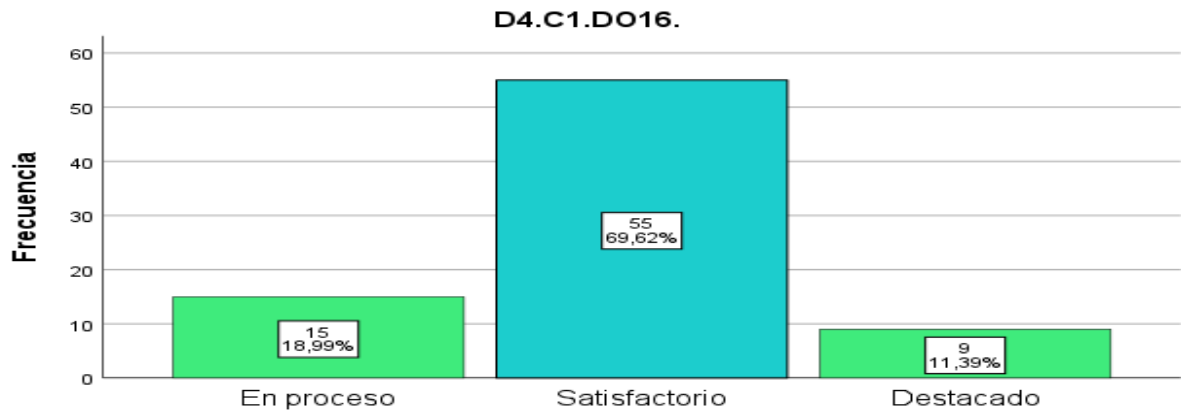
Opciones	N	%
En proceso	15	19,0%
Satisfactorio	55	69,6%
Destacado	9	11,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 62

D4.C1.DO16. Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según rutas o protocolos establecidos.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 50 docentes (63%) manifiestan que es satisfactorio mientras que 28 docentes (35%) consideran que se encuentra en destacado.; mientras que 1 docentes (1%) considera que se encuentra en proceso.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la lista de verificación la mayoría de docentes encuestados afirma que hacen llegar de forma oportuna sus fichas de derivación de presuntos casos de vulnerabilidad tanto físicas, psicológicas o de índole sexual siguiendo las rutas y protocolos establecidos por el departamento de consejería estudiantil de la institución educativa.

3.2. Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)

Tabla 73

Pregunta 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.

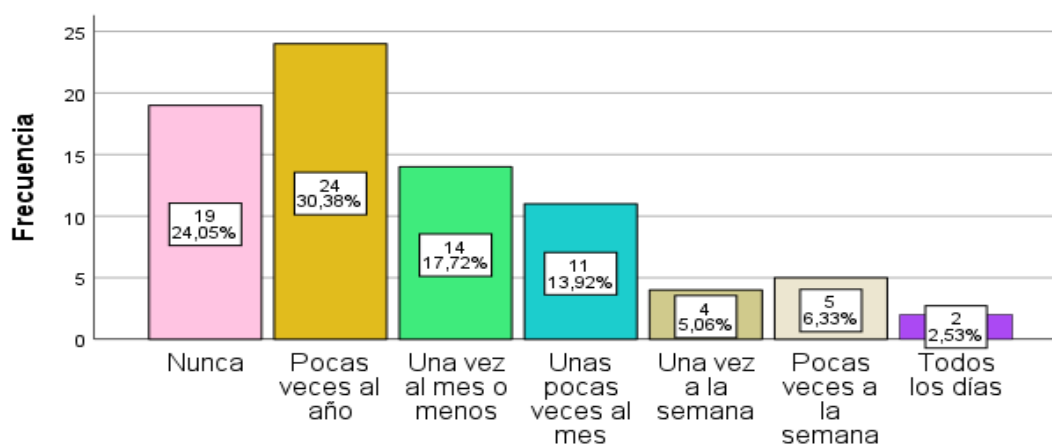
Opciones	N	%
Nunca	19	24,1%
Pocas veces al año	24	30,4%
Una vez al mes o menos	14	17,7%
Unas pocas veces al mes	11	13,9%
Una vez a la semana	4	5,1%
Pocas veces a la semana	5	6,3%
Todos los días	2	2,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 63

Pregunta 1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 24 (30%) manifiestan pocas veces al año; el 19 (24%) afirman que nunca; así mismo el 14 (18%) mencionan una vez al mes o menos, el 5 (6%) consideran pocas veces a la semana, sin embargo, 4 (5%) mencionan una vez a la semana y finalmente 2 (3%) dicen todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan que son pocas veces al año que se sienten agotados debido que la mayor parte del tiempo están activos en la jornada laboral.

Tabla 74

Pregunta 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.

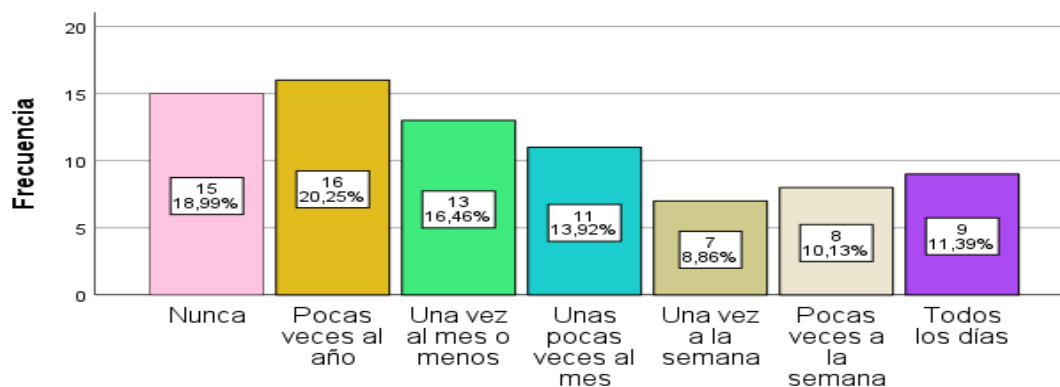
Opciones	N	%
Nunca	15	19,0%
Pocas veces al año	16	20,3%
Una vez al mes o menos	13	16,5%
Unas pocas veces al mes	11	13,9%
Una vez a la semana	7	8,9%
Pocas veces a la semana	8	10,1%
Todos los días	9	11,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 64

Pregunta 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 16 (20%) manifiestan pocas veces al año; el 15 (19%) afirman que nunca; así mismo el 13 (16%) mencionan una vez al mes o menos, el 9 (11%) manifiestan todos los días, sin embargo, 8 (10%) mencionan una vez a la semana y finalmente 7 (9%) afirman una vez a la semana.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan que son pocas veces al año que se sienten cansados al final de la jornada laboral.

Tabla 75

Pregunta 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

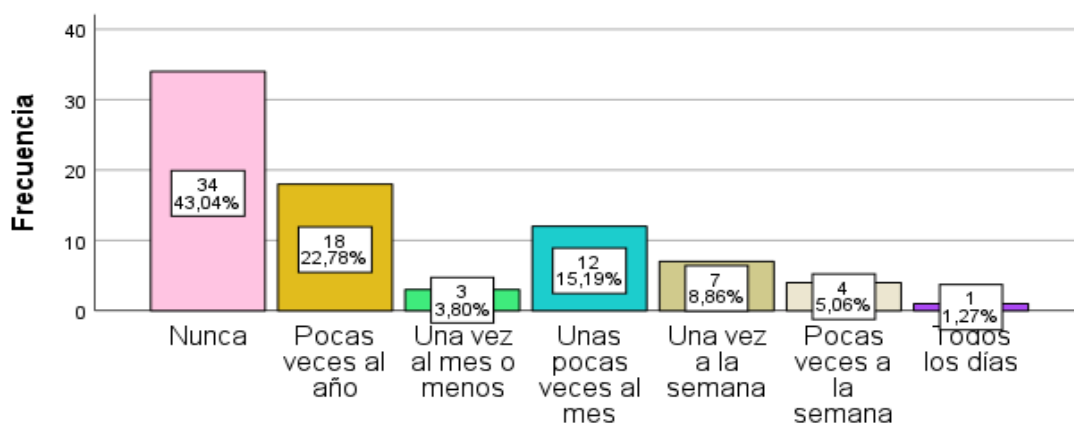
Opciones	N	%
Nunca	34	43,0%
Pocas veces al año	18	22,8%
Una vez al mes o menos	3	3,8%
Unas pocas veces al mes	12	15,2%
Una vez a la semana	7	8,9%
Pocas veces a la semana	4	5,1%
Todos los días	1	1,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 65

Pregunta 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 34 (43%) sostienen que nunca; el 15 (19%) afirman que nunca; así mismo el 13 (16%) mencionan una vez al mes o menos, el 9 (11%) manifiestan todos los días, sin embargo, 8 (10%) mencionan una vez a la semana y finalmente 7 (9%) afirman una vez a la semana.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan no sienten cansancio al final de la jornada laboral porque el trabajo que realizan les encanta por lo cual no se sienten cansados.

Tabla 76

Pregunta 4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.

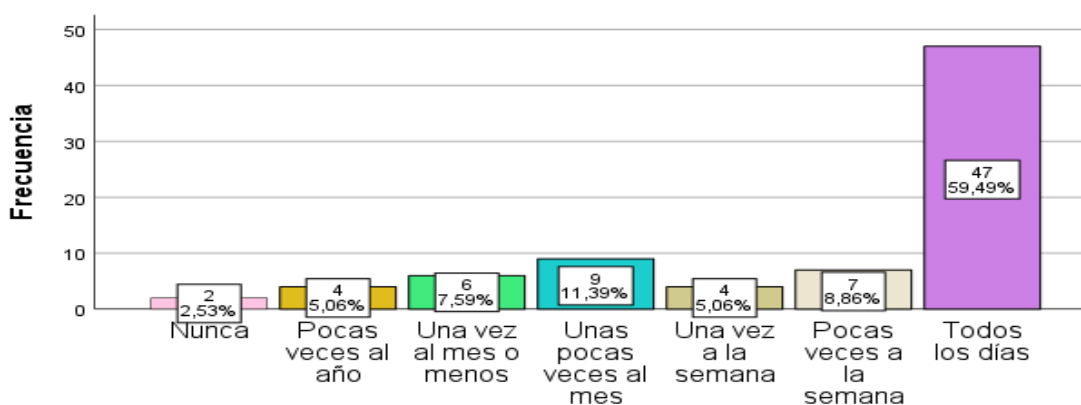
Opciones	N	%
Nunca	2	2,5%
Pocas veces al año	4	5,1%
Una vez al mes o menos	6	7,6%
Unas pocas veces al mes	9	11,4%
Una vez a la semana	4	5,1%
Pocas veces a la semana	7	8,9%
Todos los días	47	59,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 66

Pregunta 4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 47 (59%) afirma todos los días; el 9 (11%) mencionan unas pocas veces al mes; así mismo el 7 (9%) manifiestan pocas veces a la semana, el 6 (8%) una vez al mes o menos, sin embargo, 4 (5%) mencionan pocas veces al año y finalmente 2 (2%) afirman una vez a la semana.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan que es de vital importante ser empáticos y comprender como se sientes sus alumnos ya que esto contribuirá la formación psico emocional.

Tabla 77

Pregunta 5. *Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.*

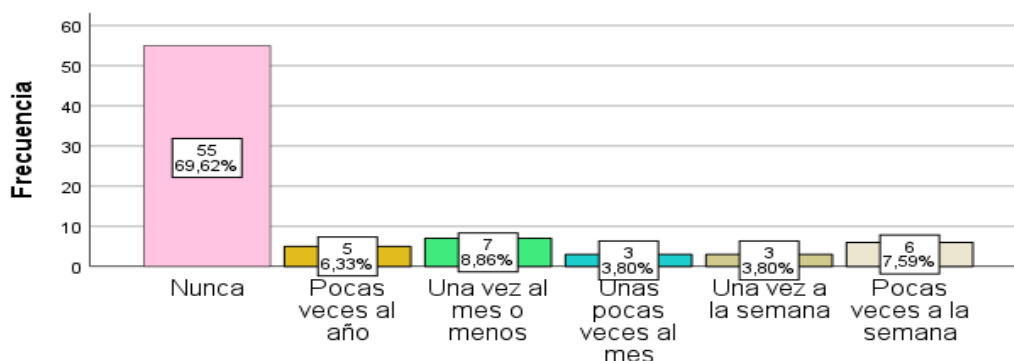
Opciones	N	%
Nunca	55	69,6%
Pocas veces al año	5	6,3%
Una vez al mes o menos	7	8,9%
Unas pocas veces al mes	3	3,8%
Una vez a la semana	3	3,8%
Pocas veces a la semana	6	7,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 67

Pregunta 5. *Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.*



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 55 (70%) afirma nunca; el 7 (9%) mencionan unas pocas veces al mes o menos; así mismo el 6 (8%) manifiestan pocas veces a la semana, el 5 (6%) pocas veces al año, sin embargo, 3 (4%) mencionan pocas veces al mes y finalmente 3 (4%) afirman una vez a la semana.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiestan que nunca han tratado a los alumnos como objetos impersonales ya que son niños y necesitan atención preferencial.

Tabla 78

Pregunta 6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.

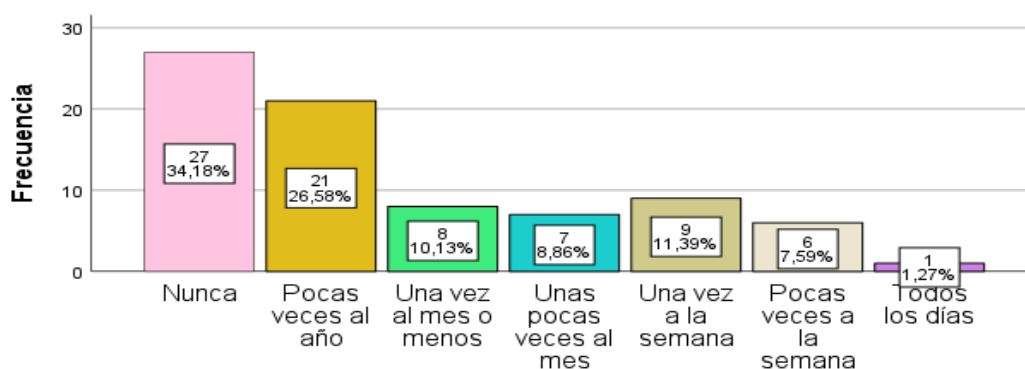
Opciones	N	%
Nunca	27	34,2%
Pocas veces al año	21	26,6%
Una vez al mes o menos	8	10,1%
Unas pocas veces al mes	7	8,9%
Una vez a la semana	9	11,4%
Pocas veces a la semana	6	7,6%
Todos los días	1	1,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 68

Pregunta 6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 27 (34%) afirma nunca; el 9 (11%) mencionan una vez a la semana; así mismo el 8 (10%) manifiestan pocas veces al mes o menos, el 7 (9%) pocas veces al mes, sin embargo, 6 (8%) mencionan pocas veces a la semana y finalmente 1 (1%) afirman todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiestan que trabajar con alumnos todo el día no es cansado debido que la docencia es su vocación y les encanta enseñar.

Tabla 79

Pregunta 7. *Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.*

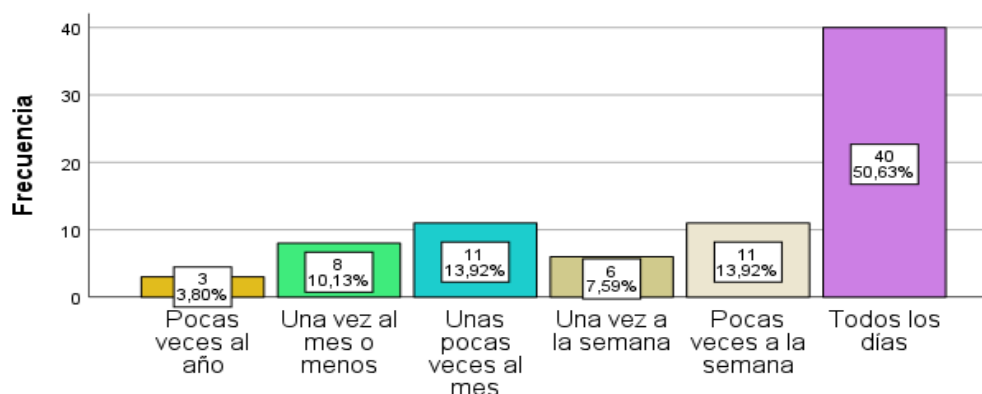
Opciones	N	%
Pocas veces al año	3	3,8%
Una vez al mes o menos	8	10,1%
Unas pocas veces al mes	11	13,9%
Una vez a la semana	6	7,6%
Pocas veces a la semana	11	13,9%
Todos los días	40	50,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 69

7. *Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.*



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 40 (51%) afirma todos los días; el 11 (14%) mencionan pocas veces a la semana; así mismo el 11 (14%) manifiestan unas pocas veces al mes, el 8 (10%) una vez al mes o menos, sin embargo, 6 (8%) mencionan una vez a la semana y finalmente 3 (4%) pocas veces al año.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiestan que todos los días los docentes deben ser resilientes con los alumnos con la finalidad de contribuir a la resolución de sus problemas.

Tabla 80

Pregunta 8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.

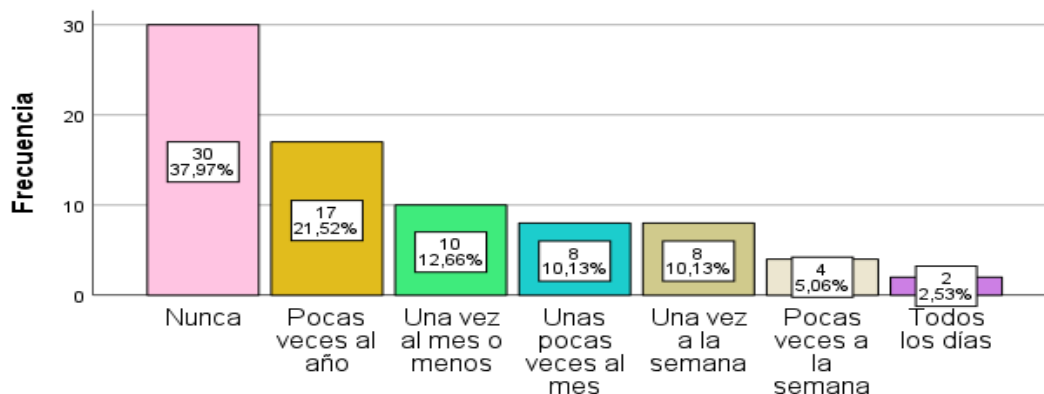
Opciones	N	%
Nunca	30	38,0%
Pocas veces al año	17	21,5%
Una vez al mes o menos	10	12,7%
Unas pocas veces al mes	8	10,1%
Una vez a la semana	8	10,1%
Pocas veces a la semana	4	5,1%
Todos los días	2	2,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 70

8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: el 30 (38%) afirma nunca; el 17 (22%) mencionan pocas veces al año; así mismo el 10 (13%) manifiestan una vez al mes o menos, el 8 (10%) unas pocas veces al mes, sin embargo, el 8 (10%) mencionan una vez a la semana; el 4 (5%) pocas veces a la semana y finalmente 2 (3%) afirman todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiestan que no tienden a tener el síndrome burnout debido a que es divertido impartir sus conocimientos a los alumnos.

Tabla 81

Pregunta 9. *Creo que con mi trabajo estoy fluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.*

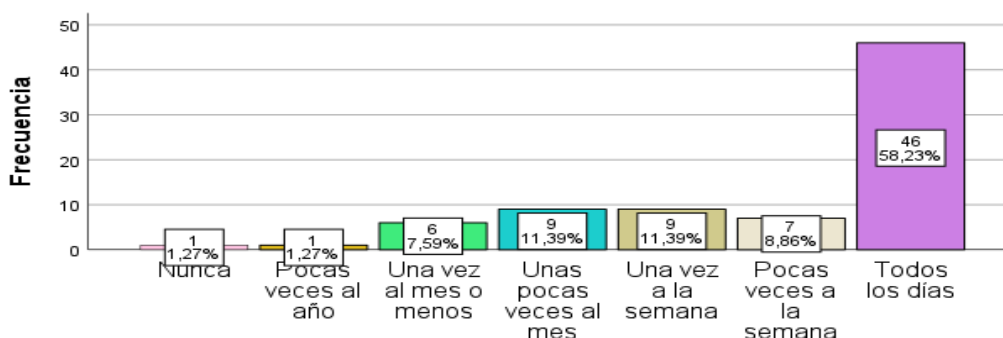
Opciones	N	%
Nunca	1	1,3%
Pocas veces al año	1	1,3%
Una vez al mes o menos	6	7,6%
Unas pocas veces al mes	9	11,4%
Una vez a la semana	9	11,4%
Pocas veces a la semana	7	8,9%
Todos los días	46	58,2%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 71

Pregunta 9. *Creo que con mi trabajo estoy fluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.*



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 46 (58%) afirman todos los días; el 9 (11%) unas pocas veces al mes, sin embargo, el 9 (11%) mencionan una vez a la semana; el 7 (9%) pocas veces a la semana, así mismo el 6 (8%) manifiestan una vez al mes o menos y finalmente el 1 (1%) afirma nunca; el 1 (1%) mencionan pocas veces al año.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados afirman que las clases impartidas por los docentes ayudan positivamente en la vida diaria de sus alumnos.

Tabla 82

Pregunta 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.

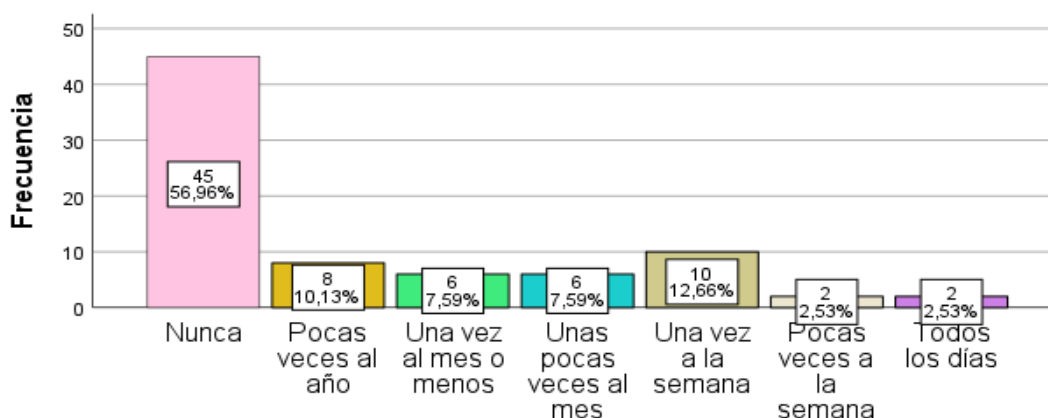
Opciones	N	%
Nunca	45	57,0%
Pocas veces al año	8	10,1%
Una vez al mes o menos	6	7,6%
Unas pocas veces al mes	6	7,6%
Una vez a la semana	10	12,7%
Pocas veces a la semana	2	2,5%
Todos los días	2	2,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 72

Pregunta 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 45 (57%) afirman nunca; el 10 (13%) una vez a la semana, sin embargo, el 8 (10%) mencionan pocas veces al año; el 6 (8%) una vez al mes o menos, así mismo el 6 (8%) manifiestan unas pocas veces al mes, el 2 (3%) afirma pocas veces a la semana y finalmente el 2 (3%) mencionan todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiesta que no son insensibles con las personas porque la profesión amerita ser más empáticos a las situaciones contemporáneas de la vida diaria.

Tabla 83

Pregunta 11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

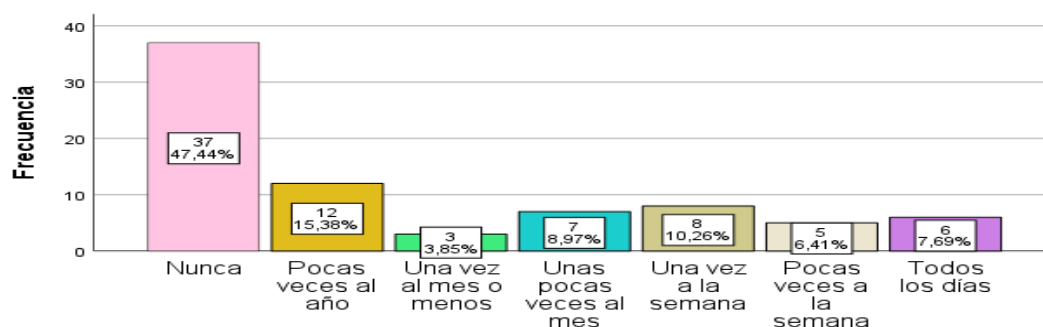
Opciones	N	%
Nunca	37	46,8%
Pocas veces al año	12	15,2%
Una vez al mes o menos	3	3,8%
Unas pocas veces al mes	7	8,9%
Una vez a la semana	8	10,1%
Pocas veces a la semana	5	6,3%
Todos los días	6	7,6%
Perdidos Sistema	1	1,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 73

Pregunta 11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 37 (47%) afirman nunca; el 12 (15%) pocas veces al año, sin embargo, el 8 (10%) mencionan una vez a la semana; el 7 (9%) unas pocas veces al mes, así mismo el 6 (8%) manifiestan todos los días, el 5 (6%) afirma pocas veces a la semana y finalmente el 3 (4%) mencionan una vez al mes o menos.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiesta que cuando se ejerce la profesión es cuando uno debe ser más flexibles y entender las situaciones por la cual atraviesen sus alumnos.

Tabla 84

Pregunta 12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.

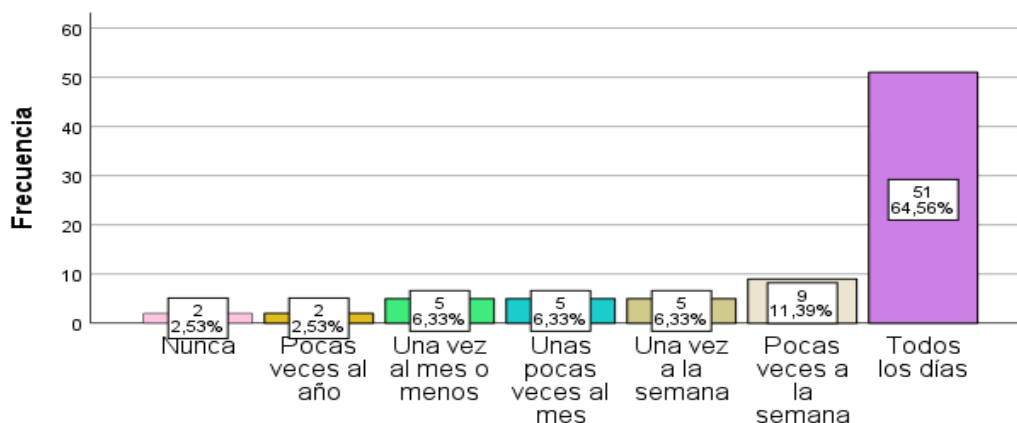
Opciones	N	%
Nunca	2	2,5%
Pocas veces al año	2	2,5%
Una vez al mes o menos	5	6,3%
Unas pocas veces al mes	5	6,3%
Una vez a la semana	5	6,3%
Pocas veces a la semana	9	11,4%
Todos los días	51	64,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 74

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 51 (65%) afirman nunca; el 9 (11%) pocas veces a la semana, sin embargo, el 5 (6%) mencionan una vez a la semana; el 5 (6%) unas pocas veces al mes, así mismo el 5 (6%) manifiestan una vez al mes o menos, el 2 (3%) afirma pocas veces al año y finalmente el 2 (3%) mencionan nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiestan que cada mañana se despiertan con buena energía y con todo el positivismo a transmitir todo su aprendizaje ya que van impartir nuevos conocimientos a sus alumnos.

Tabla 85

Pregunta 13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.

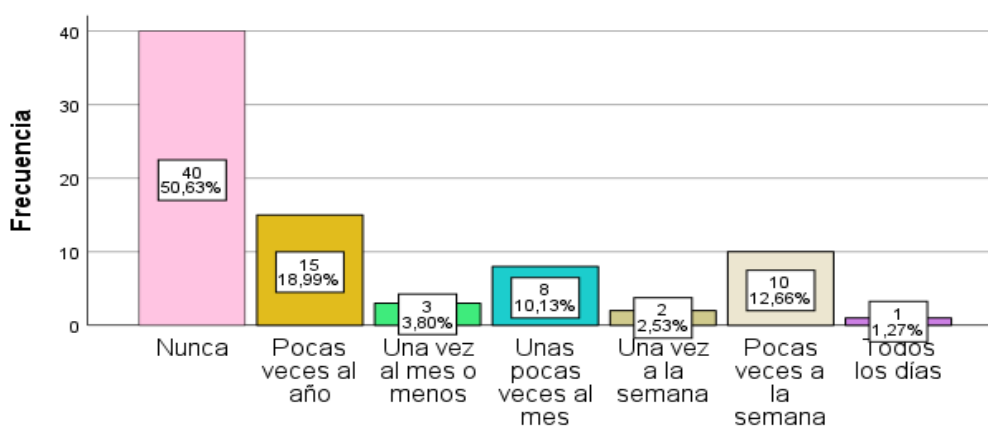
Opciones	N	%
Nunca	40	50,6%
Pocas veces al año	15	19,0%
Una vez al mes o menos	3	3,8%
Unas pocas veces al mes	8	10,1%
Una vez a la semana	2	2,5%
Pocas veces a la semana	10	12,7%
Todos los días	1	1,3%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 75

Pregunta 13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 40 (51%) afirman nunca; el 15 (19%) pocas veces al año, sin embargo, el 10 (13%) mencionan pocas veces a la semana; el 8 (10%) unas pocas veces al mes, así mismo el 3 (4%) manifiestan una vez al mes o menos, el 2 (3%) afirma una vez a la semana y finalmente el 1 (1%) mencionan todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiesta que la labor docente les apasiona por lo cual no tienen por qué sentirse frustrados debido que están haciendo lo que realmente les gusta es decir que los alumnos adquieran nuevos aprendizajes.

Tabla 86

Pregunta 14. Creo que trabajo demasiado

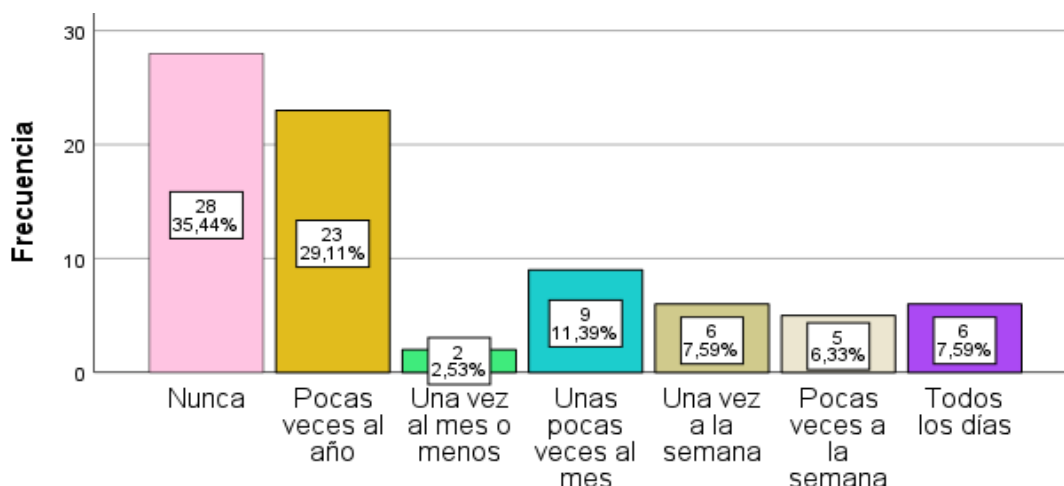
Opciones	N	%
Nunca	28	35,4%
Pocas veces al año	23	29,1%
Una vez al mes o menos	2	2,5%
Unas pocas veces al mes	9	11,4%
Una vez a la semana	6	7,6%
Pocas veces a la semana	5	6,3%
Todos los días	6	7,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 76

14. Creo que trabajo demasiado



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 28 (35%) afirman nunca; el 23 (29%) pocas veces al año, sin embargo, el 9 (11%) mencionan pocas veces al mes; el 6 (8%) una vez a la semana, así mismo el 6 (8%) manifiestan todos los días, el 5 (6%) afirma pocas veces a la semana y finalmente el 2 (3%) mencionan todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan que no se trabaja demasiado cuando se brinda enseñanzas al estudiantado debido que los procesos de aprendizaje les ayuda a formarse académicamente.

Tabla 87

Pregunta 15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.

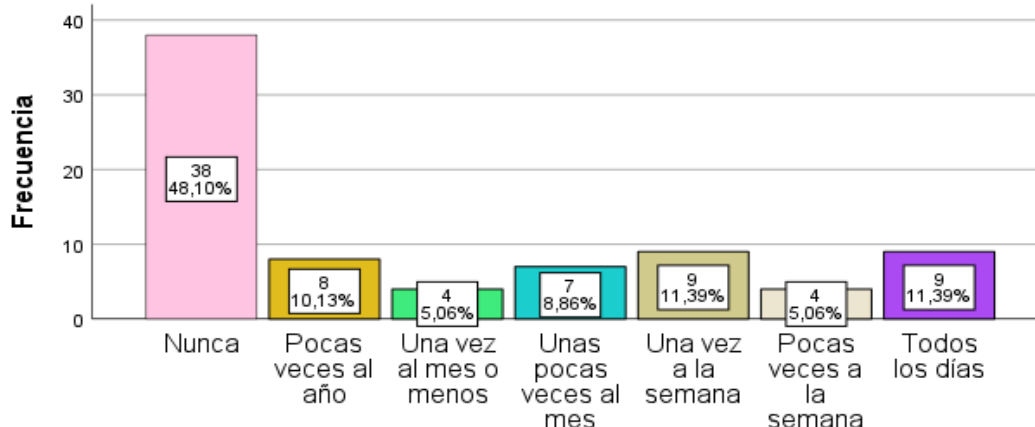
Opciones	N	%
Nunca	38	48,1%
Pocas veces al año	8	10,1%
Una vez al mes o menos	4	5,1%
Unas pocas veces al mes	7	8,9%
Una vez a la semana	9	11,4%
Pocas veces a la semana	4	5,1%
Todos los días	9	11,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 77

15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 38 (48%) afirman nunca; el 9 (11%) una vez a la semana, sin embargo, el 9 (11%) mencionan todos los días; el 8 (10%) pocas veces al año, así mismo el 7 (9%) manifiestan unas pocas veces al mes, el 4 (5%) afirma una vez al mes o menos y finalmente el 4 (5%) mencionan pocas veces a la semana.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados manifiestan que siempre están pendientes y preocupados por lo que les ocurra a los alumnos.

Tabla 88

Pregunta 16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.

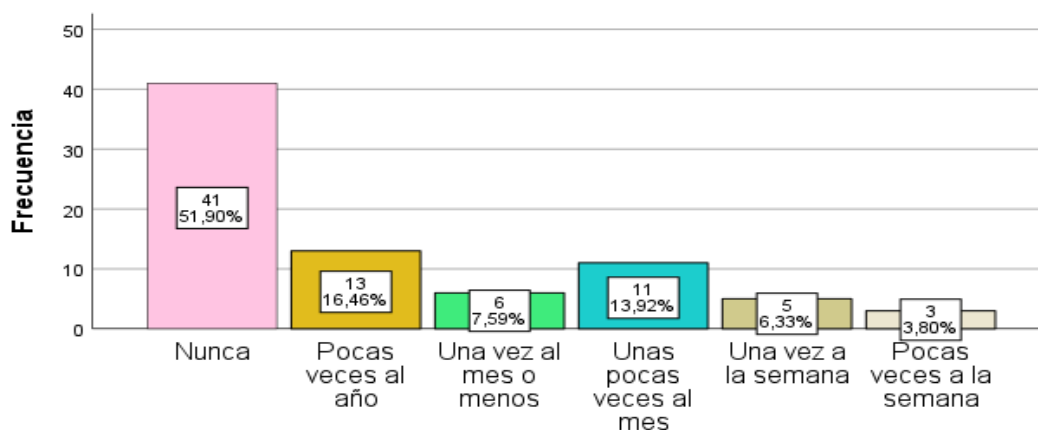
Opciones	N	%
Nunca	41	51,9%
Pocas veces al año	13	16,5%
Una vez al mes o menos	6	7,6%
Unas pocas veces al mes	11	13,9%
Una vez a la semana	5	6,3%
Pocas veces a la semana	3	3,8%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 78

Pregunta 16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 41 (52%) afirman nunca; el 13 (16%) pocas veces al año, sin embargo, el 11 (14%) mencionan unas pocas veces al mes; el 6 (8%) una vez al mes o menos, así mismo el 5 (6%) manifiestan una vez a la semana, el 4 (5%) y finalmente el 3 (4%) mencionan pocas veces a la semana.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados afirman que cuando interactúan directamente con sus alumnos en vez de generarles estrés se sienten alegres y relajados con las ocurrencias de sus alumnos.

Tabla 89

Pregunta 17. Siento que puedo crear un clima agradable con mis alumnos/as.

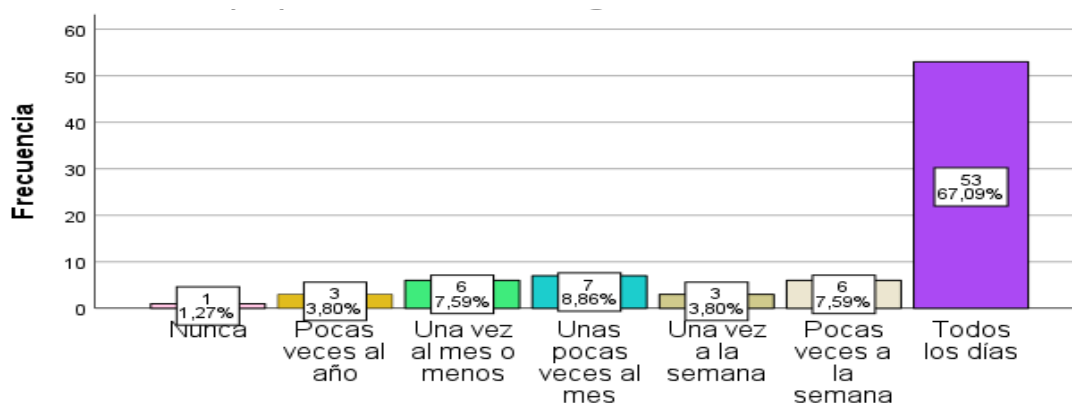
Opciones	N	%
Nunca	1	1,3%
Pocas veces al año	3	3,8%
Una vez al mes o menos	6	7,6%
Unas pocas veces al mes	7	8,9%
Una vez a la semana	3	3,8%
Pocas veces a la semana	6	7,6%
Todos los días	53	67,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 79

Pregunta 17. Siento que puedo crear un clima agradable con mis alumnos/as.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 53 (67%) afirman nunca; el 7 (9%) unas pocas veces al mes, sin embargo, el 6 (8%) mencionan pocas veces a la semana; el 6 (8%) una vez al mes o menos, así mismo el 3 (4%) manifiestan pocas veces al año, el 3(4%) una vez a la semana y finalmente el 1 (1%) mencionan nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados afirman que siempre se crea un clima agradable con los alumnos mediante dinámicas y pausas activas generando gimnasia cerebral en los estudiantes volviendo las clases interactivas.

Tabla 90

Pregunta 18. Me siento motivado después de trabajar con mis alumnos/as.

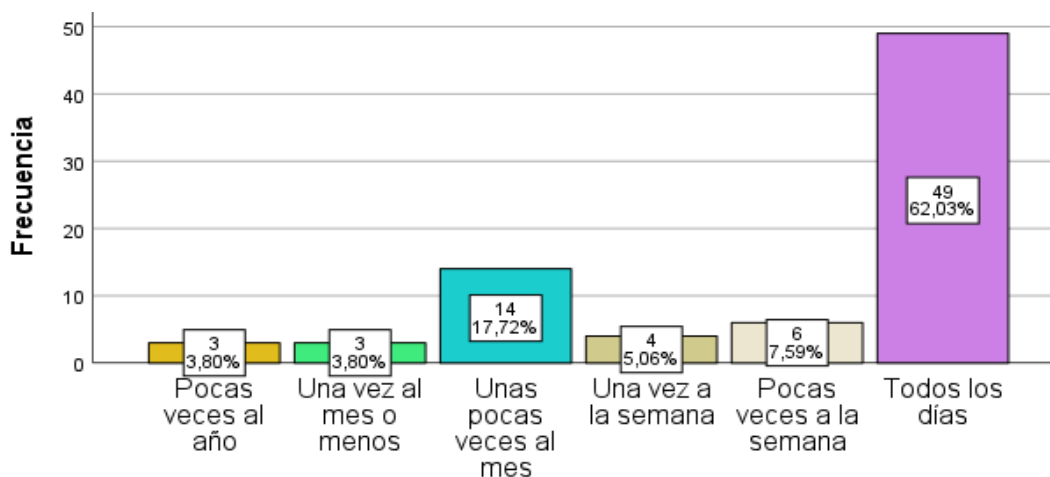
Opciones	N	%
Pocas veces al año	3	3,8%
Una vez al mes o menos	3	3,8%
Unas pocas veces al mes	14	17,7%
Una vez a la semana	4	5,1%
Pocas veces a la semana	6	7,6%
Todos los días	49	62,0%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 80

18. Me siento motivado después de trabajar con mis alumnos/as.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 53 (67%) afirman nunca; el 7 (9%) unas pocas veces al mes, sin embargo, el 6 (8%) mencionan pocas veces a la semana; el 6 (8%) una vez al mes o menos, así mismo el 3 (4%) manifiestan pocas veces al año, el 3(4%) una vez a la semana y finalmente el 1 (1%) mencionan nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados afirman que siempre se sienten motivados al trabajar con sus alumnos ya que ellos le aportan energía positiva a su profesión de docencia.

Tabla 91

Pregunta 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

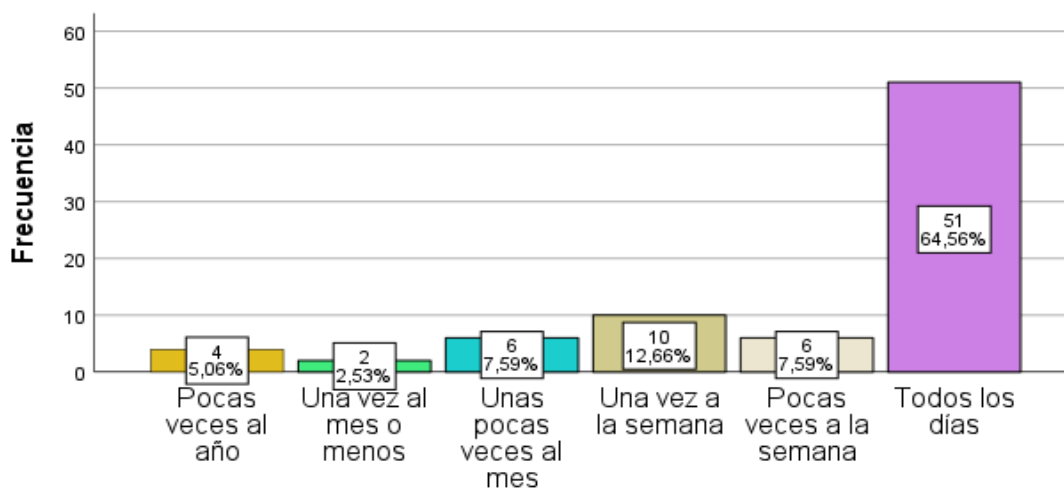
Opciones	N	%
Pocas veces al año	4	5,1%
Una vez al mes o menos	2	2,5%
Unas pocas veces al mes	6	7,6%
Una vez a la semana	10	12,7%
Pocas veces a la semana	6	7,6%
Todos los días	51	64,6%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 81

19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 51 (65%) afirman todos los días; el 10 (13%) una vez a la semana, sin embargo, el 6 (8%) mencionan unas pocas veces al mes; el 6 (8%) pocas veces a la semana, así mismo el 4 (5%) manifiestan pocas veces al año y finalmente el 2 (3%) mencionan una vez al mes o menos.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados sostienen que todos los días siempre consiguen cosas valiosas como el compañerismo entre coetáneos, la solidaridad, el respeto entre muchas cosas valiosas.

Tabla 92

Pregunta 20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.

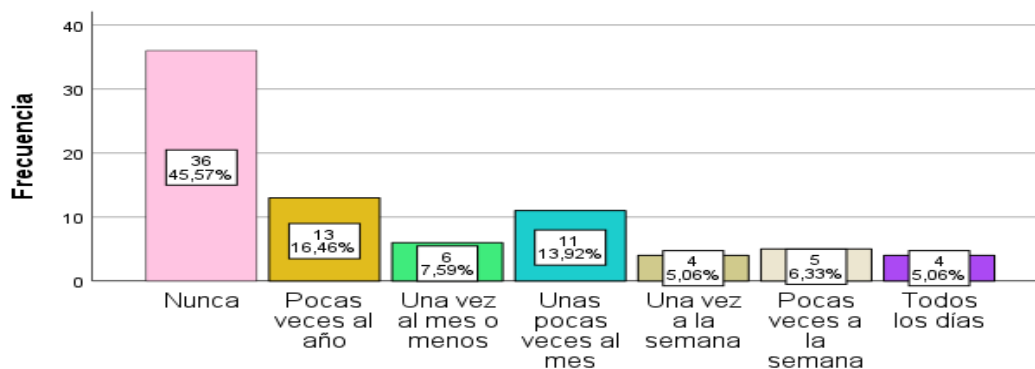
Opciones	N	%
Nunca	36	45,6%
Pocas veces al año	13	16,5%
Una vez al mes o menos	6	7,6%
Unas pocas veces al mes	11	13,9%
Una vez a la semana	4	5,1%
Pocas veces a la semana	5	6,3%
Todos los días	4	5,1%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 82

Pregunta 20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 36 (46%) afirman nunca; el 13 (16%) pocas veces al año, sin embargo, el 11 (14%) mencionan unas pocas veces al mes; el 6 (8%) una vez al mes o menos, así mismo el 5 (6%) manifiestan pocas veces a la semana; el 4 (5%) una vez a la semana y finalmente el 4 (5%) mencionan todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan que siempre están con energía toda la jornada laboral y que no se sienten acabada por el contrario genera nuevas posibilidades de realizar nuevos métodos y estrategias.

Tabla 93

Pregunta 21. En mi trabajo trato mis problemas emocionalmente con mucha calma.

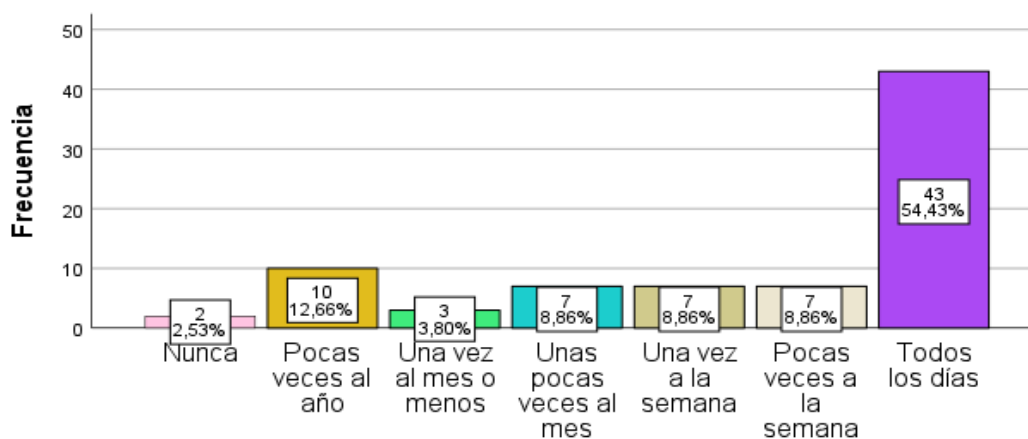
Opciones	N	%
Nunca	2	2,5%
Pocas veces al año	10	12,7%
Una vez al mes o menos	3	3,8%
Unas pocas veces al mes	7	8,9%
Una vez a la semana	7	8,9%
Pocas veces a la semana	7	8,9%
Todos los días	43	54,4%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 83

21. En mi trabajo trato mis problemas emocionalmente con mucha calma.



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 43 (54%) afirman todos los días; el 10 (13%) pocas veces al año, sin embargo, el 7 (9%) mencionan pocas veces al mes; el 7 (9%) una vez a la semana, así mismo el 7 (9%) manifiestan pocas veces a la semana; el 3 (4%) una vez a la semana y finalmente el 2 (3%) mencionan nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan que siempre trato mis problemas personales y de índole emocional con mucha calma sin involucrar a los alumnos en la resolución de los mismos.

Tabla 94

Pregunta 22. *Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de los problemas.*

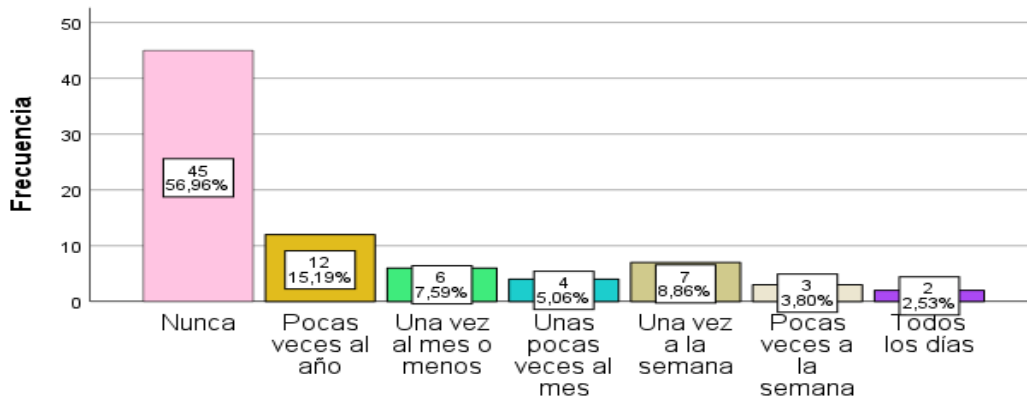
Opciones	N	%
Nunca	45	57,0%
Pocas veces al año	12	15,2%
Una vez al mes o menos	6	7,6%
Unas pocas veces al mes	4	5,1%
Una vez a la semana	7	8,9%
Pocas veces a la semana	3	3,8%
Todos los días	2	2,5%

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Figura 84

Pregunta 22. *Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de los problemas.*



Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos de la Unidad Educativa Joaquín Arias.

Análisis

De los 79 docentes que constituyen el 100% del equipo interdisciplinario se observó que: 45 (57%) afirman nunca; el 12 (15%) pocas veces al año, sin embargo, el 7 (9%) mencionan una vez a la semana; el 6 (8%) una vez al mes o menos, así mismo el 4 (5%) manifiestan unas pocas veces al mes; el 3 (4%) pocas veces a la semana y finalmente el 2 (3%) mencionan todos los días.

Interpretación

Según los resultados obtenidos en el cuestionario la mayoría de docentes encuestados mencionan que los alumnos no le culpan de su problema debido que los docentes tratan de hablar con los estudiantes para indagar y dar posibles soluciones a dicho problema.

Discusión final

La investigación de la Gestión escolar ha establecido un arduo compromiso con el mejoramiento de la calidad en la educación que demanda el sistema educativo Ecuatoriano. Por ende es de vital importancia contar con docentes calificados en diferentes áreas del conocimiento con el propósito de brindar una enseñanza de excelencia aprovechando el máximo potencial de los educadores favoreciendo un ambiente laboral adecuado.

Se valorizo el estrés laboral en los docentes mediante la aplicación de un test estandarizado a través del cual manifiestan sentirse a gusto en su área laboral, esto considerando que algunos de ellos presentan un problema leve de ansiedad profesional debido al deseo de alcanzar mejoramiento de oportunidades de crecimiento académico, el ambiente gremial y tener un buen estado emocional.

En este sentido, al relacionar las dos variables en este caso los resultados de la gestión escolar, que se obtuvieron denotaron que la administración institucional tiende a tener un fortalecimiento en la calidad educativa con un alto grado de satisfacción laboral, cabe recalcar que la institución ha establecido principios y valores dando una gran importancia a la aptitud humana a través de la aportación de ideas y peticiones haciéndoles partícipes de la comunidad educativa trabajando en conjunto, formando un equipo interdisciplinario de excelencia institucional.

3.3. Verificación de hipótesis

Para el presente estudio se propone dos tipos de hipótesis; la nula que determinan que las dos variables no se relacionan entre sí. Por el contrario, la afirmativa asegura que las dos variables si se relacionan.

Tabla 95

Hipótesis

h_0 : La gestión escolar no se relaciona con el estrés laboral en el equipo interdisciplinario.

h_1 : La gestión escolar si se relaciona con el estrés laboral en el equipo interdisciplinario.

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos h_0 : hipótesis nula; h_1 : hipótesis alternativa.

En este sentido, se procedió a la verificación de hipótesis por medio del programa estadístico SPSS, con la finalidad de comparar los datos obtenidos en las pruebas estandarizadas mediante la prueba del chi cuadrado.

Tabla 96*Pruebas del chi-cuadrado*

Opciones	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,680 ^a	3	,034
Razón de verosimilitud	8,253	3	,041
N de casos válidos	78		

a. 3 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

Comprobación entre el chi calculado y el chi tabular

Para el estudio se empleó un margen de error del 0,05 en la tabla del chi cuadrado con un grado de relevancia del 5%. Por lo tanto, con 3 grados de libertad es un equivalente a 7,815 en concordancia al chi cuadrado tabular.

Tabla 97*Estimaciones calculadas*

Chi calculado	Chi de la tabla
8,680	7,815

Elaborado por: Torres (2022)

Nota: Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

El chi cuadrado calculado es mayor que el chi cuadrado tabular lo que significa que se valida la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

3.3.1. Decisión final

Después de haber obtenido los resultados de la prueba chi cuadrado calculado a través del programa estadístico SPSS, con los siguientes valores 8,680 con 3 grados de libertad y con una significancia del 0,05. Se determina que es mayor la estimación a la del chi cuadrado tabular (7,815) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa la cual manifiesta:

La gestión escolar no se relaciona con el estrés laboral en el equipo interdisciplinario de la Unidad Educativa Joaquín Arias del cantón Pelileo.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Después del análisis de la bibliografía de las variables se puede concluir que la gestión escolar está encaminada a direccionar la educación mediante la realización de una serie de procesos que permiten lograr una enseñanza de calidad por medio de líderes educativos capaces de transformar el adiestramiento en excelencia. Sin embargo, para lograrlo debe contar con profesionales calificados que sientan amor por su profesión, con la finalidad de no sufrir con el paso del tiempo estrés laboral que conllevaría a múltiples síntomas causando en los estudiantes una baja calidad en el aprendizaje.
- En este sentido, el liderazgo educativo en todas sus áreas refuerza el crecimiento significativo de la institución interna y externamente dando paso a la sensibilización generando un cambio en el sistema escolar, estableciendo políticas que mejoren los planes educativos. Por ende, es fundamental la participación cooperativa entre los líderes institucionales y el equipo interdisciplinario surgiendo mejoras en el ambiente profesional, propiciando cambios significativos en los esquemas gerenciales tradicionales, jerárquicos y de participación a través de procesos de comunicación interna favoreciendo el desarrollo y el buen desempeño de los educandos evitando caer en el síndrome de burnout.
- Después de observar los resultados en del check list que midieron los tres niveles del estándar de gestión escolar, desarrollo profesional directivo y desempeño profesional docente se obtuvieron los siguientes derivaciones el 70% (55 docentes) cumple con los modelos de forma satisfactoria, Además, 16% (13 docentes) cumple parcialmente el patrón pudiendo mejorarlo con un determinado tiempo; 8% (6 docentes) no ha implementado los tipos por falta de conocimiento del mismo; Sin embargo, 6% (5 docentes) han optimizado el estándares generando una práctica innovadora. Cada resultado que los estándares de la calidad manifiestan que la mayoría de docentes se encuentran en el rango del cumplimiento según los lineamientos de las normativas educativas. No obstante, deben seguir trabajando arduamente los líderes

institucionales hasta lograr que todos cumplan de manera eficaz todos los estándares de calidad.

- A través de un análisis bibliográfico del estrés laboral y el cuestionario que miden los niveles del síndrome de burnout de los docentes durante su jornada laboral tomándose en cuenta 3 factores que identifican la angustia profesional siendo esta subescala que se determinó que el 46% (36) representando la mayoría de educandos poseen bajos indicios de ansiedad gremial cabe recalcar que los demás individuos posiblemente presenten un medio y alto indicio de tensión respectivamente. No obstante, en el subnivel de despersonalización 57% (45) manifiestan de igual manera un bajo grado de fatiga; así mismo, en la dimensión de realización personal se encuentran en un factor de significación baja, finalmente se puede mencionar que la fatiga profesional en dicha institución educativa no es mayor relevancia.
- Finalmente, se elaboró una guía de estrategias a través de técnicas de relajación para la disminución del estrés laboral lo cual permitirá mejorar el desenvolvimiento institucional de los líderes académicos facilitando la idónea toma de decisiones que con lleva a la resolución de problemas dentro de la comunidad pedagógica fomentando así las buenas prácticas académicas logrando una gestión escolar con altos estándares de calidad en la educación.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda tener en cuenta para futuras investigaciones el estudio de la gestión escolar con la finalidad de medir constantemente el estándar de calidad en la educación en el sistema educativo ecuatoriano, asegurando que con el tiempo optimicen los procesos de direccionamiento, ejecución y control en todas las áreas educativas y por medio de ello brindar un adiestramiento de excelencia.
- Para fortalecer la administración educativa se recomienda la participación cooperativa y conjunta en donde todos los miembros de la comunidad pedagógica tengan la posibilidad de aportar con ideas innovadoras que permitan fomentar la conformación de nuevos direccionamientos que conlleven a tener una educación eficaz y desempeño profesional docente eficiente sin sufrir ningún tipo de agotamiento gremial.

- Se recomienda realizar charlas motivacionales de forma continua sobre las consecuencias de sufrir estrés laboral y sus posibles soluciones a través de medidas preventivas que permiten el correcto manejo y superación del agotamiento profesional. La difusión de esta información, siendo relevante para todo el equipo interdisciplinario preparándolos ante un posible problema de angustia, creando conciencia en todo el centro pedagógico.
- Crear un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades de la vida diaria definidas por la institución educativa, además la realización de pausas activas dentro de su propio horario de trabajo para el mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes.
- Se recomienda sensibilizar al personal administrativo y docente acerca del estrés laboral mediante la guía de estrategias para el autocuidado de su salud y técnicas que solucionen problemas de tensión a través de visitas al personal de la consejería estudiantil para que les oriente y animen a cuidar su vitalidad además de brindarles un seguimiento oportuno a los educadores para establecer un manejo de estrés adecuado.

Bibliografía

- Banda Guzmán, J., Robles Francia, V., & Lussier, R. (2021). Validación del Maslach Burnout Inventory en estudiantes universitarios de El Bajío mexicano. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12(23), 5-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1092>
- Ochoa Carbajal, H., Daga Chaca, M., & Morán Requena, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. *Revista Innova Shinambo 1 (1): 76-85*, 1(1), 10. <https://doi.org/http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION/article/view/24>
- Álvarez Silva, L., Herrera López, P., Lániz Vargas, C., & González Zhagñay, J. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Scielo, Podium*(41), 115-118. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>.
- Arias Gonzáles, J. (2020). *Investigación; Metodología*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Asansa, N. (2020). LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA . *Ciencia y Educación* , 1(3), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202015>
- Bada Quispe, O., Salas Sánchez, R., Castillo Saavedra, E., Arroyo Rosales, E., & Carbonell García, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Revista Scielo*, 18(6). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138.
- Barradas, M. E., Delgadillo, R., Gutiérrez , L., Posadas , M., García, J., López , J., & Rodríguez, E. (2018). *Estrés y burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio.
- Briseño Toledo, M., Correa Castillo , S., Váldez Montesinos , M., & Hadweh , M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 286-298. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431023/html/>
- Burgos Angulo, D., Rendón Lainez, V., Díaz Nivelá, C., Aguirre Chiriguayo, J., Peralta Zuñiga, G., & Angulo de León, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Burgos Angulo, D., Rendón Lainez, V., Díaz Nivelá, C., Aguirre Chiriguayo, J., Peralta Zuñiga, G., & Angulo de León, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>

- Conedo, Z., Fernández, P., & Raspa, G. (30 de Noviembre de 2018). Características del modelo de gestión educativa estratégica en instituciones públicas. *Praxis*, 18(2), 125- 133. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2666>
- Contreras Moreno, B. (2019). Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas: Perspectiva de Análisis. *International Journal of Good Conscience*, 1(1), 17. [https://doi.org/http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](https://doi.org/http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)
- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (s.f). LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA. *Fundación Universitaria Luis Amigó*, 47. <https://guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf>
- Cuba, R. (2019). ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA. *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ*, 26-32. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Farfán , M. T., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Redalyc*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- García , M. J. (2021). El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. *Neurona academy*. <https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>
- García Colina, F., Juárez HernándezI, S., & Salgado GarcíaII, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Scielo*, 37(2). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt
- Infantilprl. (2021). Estrés laboral. *Estrés laboral*. <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-5-principales-estresores-laborales/>
- Istas. (2020). Condiciones de trabajo y salud.
- Izquierdo. (2019). Un Programa de Control de Estrés Laboral.
- Karam Rozo, J., Parra, C., Urrego, G., & Castillo, C. (Junio de 2019). Stress at School: Two Variables to Consider. *tesis psicológica*, 14(1), 30-46. <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/932/961>
- Lara Satán, Amado Antonio, Lara Satán, Napoleón, Velastegui Hernández, Rommel Santiago, & Pullas Tapia, Paúl Santiago. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 355-362. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 09 de enero de 2023, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400355&lng=es&tlng=es.

- LOCONI ARRUNATEGUI, L. (2021). ESTRÉS LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO, 2019. *UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO*, 12. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-2802-8334>
- Martínez, P. (Agosto de 2021). La importancia de la gestión educativa en el aprendizaje. *Revista Educinade*, 4(10), 1-57. https://www.cinade.edu.mx/img/revista/Revista_Educinade_No.10.pdf#page=20
- MARTÍNEZ, ROJAS, & RIFFO. (2020). Gestión directiva y estrés laboral del personal docente: mirada desde la pandemia COVID 19. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1226-1241. <https://www.redalyc.org/journal/6377/637766245003/637766245003.pdf>.
- Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., & Jaramillo Corrales, M. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Dialnet*, 13(3), 19-28. [https://doi.org/ https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135](https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135)
- MINEDUC. (2017). *MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA* (Vol. 2). Quito, Ecuador: Medios Públicos EP. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>
- Miranda, L. C. (2021). GESTIÓN ESCOLAR Y LIDERAZGO DEL DIRECTIVO: APORTE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA. *revista educare*, 25(1), 26. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-7459-1905>
- Nava, M. (2018). *Gestión escolar, liderazgo y gobernanza*. Alejandro López Morcillo/mc editores. <https://cafge.files.wordpress.com/2018/06/1-gestion-escolar-liderazgo-y-gobernanza-2.pdf>
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista electrónica de Educacao*, 13(1), 15. <https://pdfs.semanticscholar.org/d692/44b6035bc71eb4d578be510c74da545a255a.pdf>
- Parra, A. (2021). Liderazgo académico e institucional, en el nivel superior al Norte de Jalisco y Sur de Zacatecas. *Revista Educinade*, 4(10), 4-6. https://www.cinade.edu.mx/img/revista/Revista_Educinade_No.10.pdf#page=20
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? . *Revista Salud Uninorte*.
- Poma Guerrero, P., & Sánchez Barreto, X. (2020). EL DIRECTOR ESCOLAR COMO LÍDER DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA. *Sociedad y tecnología*, 3(1), 33. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/59/410>

- Pulido, & Olivera. (2019). Gerencia educativa: Una visión empresarial de la educación. *Revista Científica de la UCSA*, 6(3), 52-62.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n3/2409-8752-ucsa-6-03-52.pdf>
- Ramos , V., Pantoja, O., Tejera , E., & Gonzalez, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Espacios*, 40(7), 8.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2018). *Técnicas de relajación para reconducir el estrés en el trabajo (2a. ed.)*. Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/106682>
- Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., & Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Redalyc*, 38(2), 17-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Romero, G. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes del aprendizaje. *Redalyc*, 17(35), 17.
<https://www.redalyc.org/journal/2431/243158173006/243158173006.pdf>
- Salazar Crisanto, L. (2020). EL DIRECTOR ESCOLAR COMO LÍDER Y GESTOR PARA LA MEJORA EDUCATIVA. *Universidad abierta*, 6(1), 23-12.
<https://revista.universidadabierta.edu.mx/2020/06/30/el-director-escolar-como-lider-y-gestor-para-la-mejora-educativa/>
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 20.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196 p.1819
- Sepúlveda, J. (2020). CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES DESAFÍOS Y RETOS PARA LA COMPETITIVIDAD. *Corporación Universitaria Americana*, 3(1), 354. <https://americana.edu.co/medellin/wp-content/uploads/2020/09/Ciencias-econ%C3%B3micas-y-contables-desafios-y-retos-para-la-competitividad.pdf#page=98>
- Sucari , W., & Quispe , J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *revista innovación*, 1(2), 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.0021>
- Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Scielo*, 21(2), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- UNIR. (03 de Diciembre de 2021). *¿Qué es la gestión educativa o gestión escolar? Tipos, importancia y objetivos*. La universidad en internet:
<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-educativa-escolar/>
- Universia. (2020). Tipos de estrés: eustrés y distrés. *Tipos de estrés laboral: eustrés y distrés*. <https://www.universia.net/ec/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>

- Vallejo Ron, R. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 1-137.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
- Vega Gutierrez , L. V. (2020). GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE. *Ciencia y Educación*, 1(2), 1-11.
<https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-1845-6885>
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención..* Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/113362>
- Vorvick, L., Zieve, D., & Conaway, B. (13 de Agosto de 2020). *Superar el estrés laboral*. Medline plus:
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>
- Workmeter. (2020). 5 factores que afectan al rendimiento laboral.

ANEXOS

Anexo 1. Carta de compromiso

ANEXO 3 FORMATO DE LA CARTA DE COMPROMISO.

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 20/09/2022


Dr. Marcelo Núñez
Presidente de la Unidad de Integración Curricular
Carrera de Psicopedagogía
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Presente


P Mg. Pilco Alulema Pedro Pablo en mi calidad de Rector de la Unidad Educativa "Joaquín Arias", me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular bajo el Tema: "Gestión escolar y Estrés laboral en la Unidad Educativa " Joaquín Arias" del cantón Pelileo." propuesto por la estudiante Torres Chiliquinga Luzmila Amelia, portadora de la Cédula de Ciudadanía 1804302196, estudiante de la Carrera de Psicopedagogía, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.


.....
P Mg. Pilco Alulema Pedro Pablo
CI: 1802094050
Cel. 0998963134
Correo: pedro.pilco@educaacion.gob.ec



Anexo 2. Check list del manual de gestión escolar

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

PERÍODO ACADÉMICO: OCTUBRE 2022-MARZO 2023



CHECK LIST

Nombre:

Fecha:

Lugar:

Tema: “La Gestión Escolar y el Estrés Escolar en el Equipo Interdisciplinario de la Unidad Educativa Joaquín Arias del Cantón Pelileo”

Objetivo: Analizar la Gestión escolar y el estrés laboral en el equipo interdisciplinario de la Unidad Educativa “Joaquín Arias “del cantón Pelileo.

Instrucción: El siguiente check list va dirigido al equipo interdisciplinario de dicha institución

Marque con una X según considere:

D1	GESTION ADMINISTRATIVA				
Componente:	D1.C1.	Organización institucional			
ESTÁNDAR DE GESTIÓN ESCOLAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D1.C1.GE1. La oferta del servicio educativo guarda relación con lo que establece el documento vigente de Autorización de Creación	D1.C1.GE1.a. La oferta del servicio educativo no corresponde a lo establecido en el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución o el documento no está vigente.				
	D1.C1.GE1.b. La oferta del servicio educativo cumple parcialmente lo establecido en el documento vigente de				

y Funcionamiento de la institución.	autorización de creación y funcionamiento de la institución.				
	D1.C1.GE1.c. La oferta del servicio educativo cumple con lo establecido en el documento vigente de autorización de creación y funcionamiento de la institución.			X	
	N.A.				
D1.C1.GE2. Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) construido participativament e	D1.C1.GE2.a No dispone de un Proyecto Educativo Institucional (PEI).				
	D1.C1.GE2.b. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) no ha sido construido participativamente y/o no responde a las necesidades institucionales.				
	Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido construido participativamente bajo los lineamientos de la autoridad Educativa Nacional.			X	
	D1.C1.GE2.d. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido construido bajo los lineamientos de la Autoridad Educativa Nacional e incorpora estrategias innovadoras.				
D1.C1.GE3. Cuenta con procedimientos académicos y administrativos.	D1.C1.GE3.a. No cuenta con procedimientos académicos ni administrativos.	X			
	D1.C1.GE3.b. Cuenta con algunos procedimientos académicos y/o administrativos				
	D1.C1.GE3.c. Cuenta con todos los procedimientos académicos y administrativos.				
	D1.C1.GE3.d. Cuenta con				

	Procedimientos académicos y Administrativos innovadores.				
Componente:	D1.C2.	Desarrollo profesional			
ESTÁNDAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.	D1.C2.GE4.a. La institución no ejecuta actividades de capacitación profesional.				
	D1.C2.GE4.b. Las actividades de capacitación profesional ejecutadas no consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.		X		
	D1.C2.GE4.c. Las actividades de capacitación profesional consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.				
	D1.C2.GE4.d. Se promueve espacios de intercambio de conocimientos y experiencias adquiridas durante los procesos de capacitación profesional.				
D2.C2.GE5. Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.	D2.C2.GE5.a. No cuenta con procesos de apoyo y acompañamiento a la práctica docente.				
	D2.C2.GE5.b. Las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico de la práctica docente no están alineadas a las necesidades institucionales.				
	D2.C2.GE5.c. Las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico están alineadas a las necesidades institucionales.				
	D2.C2.GE5.d. Ejecuta actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico innovadores.			X	
	D1.C2.GE6.a. No realiza				

D1.C2.GE6. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.	reconocimiento a méritos alcanzados por el personal de la institución.				
	D1.C2.GE6.b. Se reconoce algunos de los méritos alcanzados por el personal con base en los lineamientos establecidos por la institución.				
	D1.C2.GE6.c. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal con base en los lineamientos establecidos por la institución.			X	
	N.A.				
Componente:	D1.C3.	Información y comunicación			
ESTÁNDAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D1.C3.GE7. Mantiene registros administrativos completos, actualizados y almacenados de manera segura	D1.C3.GE7.a. No cuenta con registros de información académica ni administrativa del estudiantado.				
	D1.C3.GE7.b. Los registros de información de la institución están desactualizados o incompletos.				
	D1.C3.GE7.c. Los registros de información administrativa y académica están completos, actualizados y se almacenan de forma segura.				
	D1.C3.GE7.d. Los registros de información de la institución cumplen con el estándar y consideran procesos novedosos de gestión de la información.				X
D1.C3.GE8. Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna	D1.C3.GE8.a. No cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.				
	D1.C3.GE8.b. Cuenta con lineamientos para la				

de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos	comunicación de algunos aspectos académicos y administrativos.				
	D1.C3.GE8.c. Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.			X	
	D1.C3.GE8.d Cuenta con medios novedosos para comunicar aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.				
Componente:	D1.C4.	Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios			
ESTÁNDAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D1.C4.GE9. Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para apoyar los procesos de aprendizaje.	D1.C4.GE9.a. Dispone de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos que no son utilizados de manera óptima en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
	D1.C4.GE9.b. Cuenta con infraestructura, equipamiento y recursos didácticos que son subutilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje.				
	D1.C4.GE9.c. Cuenta con infraestructura, equipamiento y recursos didácticos que son aprovechados para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.				X
	N.A.				
D1.C4.GE10. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan de acuerdo a los lineamientos	D1.C4.GE10.a. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan sin considerar los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.				
	D1.C4.GE10.b. Los servicios complementarios que oferta la institución cumplen parcialmente				

emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	con los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.				
	D1.C4.GE10.c. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.				
	D1.C4.GE10.d. Los servicios complementarios ofertados cumplen con lo determinado en el estándar y proponen modelos de gestión novedosos que sobrepasan el cumplimiento de la normativa.			X	

D2	GESTION PEDAGOGICA				
Componente:	D2.C1.	Enseñanza y aprendizaje			
ESTÁNDAR GESTION ESCOLAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D2.C1.GE11. Fundamenta su Planificación Curricular Institucional (PCI) en el Currículo Nacional y los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	D2.C1.GE11.a. La institución educativa funciona sin contar con la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
	D2.C1.GE11.b. La Planificación Curricular Institucional (PCI) considera algunos de los elementos curriculares y de los lineamientos vigentes establecidos por la Autoridad Educativa Nacional.				
	D2.C1.GE11.c. La Planificación Curricular Institucional (PCI) integra los elementos curriculares y los lineamientos vigentes establecidos por la Autoridad Educativa Nacional.			X	
	N.A.				
D2.C1.GE12 Evalúa los aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).	D2.C1.GE12.a. La evaluación del aprendizaje del estudiantado no guarda relación con lo establecido en la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
	D2.C1.GE12.b. La evaluación del aprendizaje del estudiantado guarda relación parcial con lo establecido en la Planificación Curricular Institucional (PCI)				
	D2.C1.GE12.c. La evaluación del aprendizaje del estudiantado guarda relación total con lo establecido en la Planificación Curricular Institucional (PCI)				
	D2.C1.GE12.d. Cumple con las condiciones del				

	estándar y utiliza los resultados de la evaluación para reajustar los lineamientos establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
Componente:	D2.C2.	Consejería estudiantil y refuerzo académico			
ESTÁNDAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D2.C2.GE13. Ofrece un servicio de consejería estudiantil que atiende a las necesidades socioafectivas y pedagógicas del estudiantado.	D2.C2.GE13.a. No ofrece servicio de consejería estudiantil.				
	D2.C2.GE13.b. Ofrece un servicio de consejería estudiantil que atiende parcialmente las necesidades socioafectivas o pedagógicas del estudiantado.				
	D2.C2.GE13.c. Brinda un servicio de consejería estudiantil en función de las necesidades socioafectivas y pedagógicas del estudiantado.			X	
	D2.C2.GE13.d. El servicio de Consejería estudiantil cumple con las condiciones del estándar y colabora con otras instituciones educativas.				
D2.C2.GE14. Cuenta con lineamientos de refuerzo académico establecidos en la Planificación	D2.C2.GE14.a. No cuenta con lineamientos de refuerzo académico para el estudiantado.				
	C2.P2.GE14.b. Los lineamientos de refuerzo académico de la institución				

Curricular Institucional (PCI).	se relacionan parcialmente con lo establecido en la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
	C2.P2.GE14.c. Cuenta con lineamientos de refuerzo académico que guardan relación con lo establecido en la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
	C2.P2.GE14.d. Cumple con las Condiciones del estándar y promueve espacios para el intercambio de experiencias exitosas aplicadas en los procesos de refuerzo académico.			X	

D3	DIMENSIÓN DE CONVIVENCIA, PARTICIPACIÓN ESCOLAR Y COOPERACIÓN				
Componente:	D3.C1.	Convivencia y participación escolar			
ESTÁNDAR GESTION ESCOLAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D3.C1.GE15. Se promueve la convivencia armónica de los actores educativos mediante acuerdos y compromisos consensuados.	D3.C1.GE15.a. No se promueve el cumplimiento de acuerdos y compromisos de convivencia establecidos.				
	D3.C1.GE15.b. Se promueve el cumplimiento de acuerdos y compromisos sin considerar los lineamientos institucionales de convivencia.				
	D3.C1.GE15.c. Se promueve el cumplimiento de acuerdos y compromisos establecidos en los lineamientos institucionales de convivencia.				
	D3.C1.GE15.d. Se cumple con el estándar y se incorpora otras prácticas novedosas de convivencia que			X	

	incluyen a otros actores sociales				
D3.C1.GE16. Cuenta con los organismos institucionales conformados y en funciones.	D3.C1.GE16.a. No cuenta con los organismos institucionales				
	D3.C1.GE16.b. Cuenta con algunos de los organismos institucionales en funciones o estos no están conformados según la normativa correspondiente.				
	D3.C1.GE16.c. Cuenta con organismos institucionales en funciones y conformados según la normativa vigente.				
	D3.C1.GE16.d. Cumple con el estándar y promueve la participación y veeduría de los organismos institucionales en los procesos educativos.			X	
Componente:	D3.C2.	Alianzas estratégicas de cooperación para el desarrollo			
ESTÁNDAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D3.C2.GE17. Establece vínculos de cooperación con otros actores, dentro y fuera de la comunidad,	D3.C2.GE17.a. No establece vínculos de cooperación con				

para fortalecer actividades relacionadas con el aprendizaje.	otros actores.				
	D3.C2.GE17.b. Establece vínculos de cooperación en otros temas que no están relacionados con el aprendizaje del estudiantado.				
	D3.C2.GE17.c. Establece vínculos de cooperación con otros actores, orientados a fortalecer el aprendizaje del estudiantado.			X	
	D3.C2.GE17.d. Involucra a otras instituciones educativas en los beneficios que producen los vínculos de cooperación con otros actores.				
D4					
Componente:	D4.C1.	Gestión de riesgo y protección			
ESTÁNDAR DE GESTIÓN ESCOLAR	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				
	INDICADOR	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
D4.C1.GE18. Se implementa planes integrales y protocolos que fomentan una cultura de prevención de riesgos, seguridad y autocuidado.	D4.C1.GE18.a. No se implementa planes integrales ni protocolos que fomentan una cultura de prevención de riesgos, seguridad y autocuidado.				
	D4.C1.GE18.b. Los planes integrales y protocolos no abordan todas las recomendaciones de la normativa nacional.			X	

	D4.C1.GE18.c. Los planes integrales y protocolos abordan los elementos contenidos en la normativa, existen responsables y la comunidad educativa los conoce.				
	N.A.				

Anexo 3. Test para medir el estrés laboral

CUESTIONARIO MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas correctas o incorrectas, la mejor respuesta es aquella que expresa veracidad. Los resultados de estas son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

CORRECCIÓN DEL TEST

Se procedió a corregir mediante la jerarquización iniciando con los docentes que lo resultados altos de las preguntas a evaluar.

Dimensión de puntuaciones

Tabla 1. Dimensiones y sub escalas según cada ítem del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-4-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

Nota: Tabla tomada del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Baremación según los valores referenciales

Tabla 2. Baremación según los valores referenciales

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34- 39	40- 56

Nota: Tabla tomada del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

1 Aspecto evaluado	preguntas a evaluar	valor total	Indicios de burnout
Cansancio emocional	1+1+1+6+0+0+0+0+0+0	9	bajo
Despersonalización	0+0+0+0+0	0	bajo
Realización personal	6+6+6+6+6+6+6	42	bajo

2 Aspecto evaluado	preguntas a evaluar	valor total	Indicios de burnout
Cansancio emocional	0+0+1+3+1+1+1+1+1+1	10	bajo
Despersonalización	2+4+1+6+1	14	medio
Realización personal	3+5+4+5+3+3+4+1	28	bajo

3 Aspecto evaluado	preguntas a evaluar	valor total	Indicios de burnout
Cansancio emocional	2+2+3+3+4+2+5+3+3+3	30	alto
Despersonalización	5+1+4+4+4	18	alto
Realización personal	5+3+3+4+5+5+5+5	35	medio

4 Aspecto evaluado	preguntas a evaluar	valor total	Indicios de burnout
Cansancio emocional	3+3+4+2+2+4+3+6+2+2	31	alto
Despersonalización	1+3+3+1+2	10	alto
Realización personal	2+2+5+3+2+4+3	21	bajo

5 Aspecto evaluado	preguntas a evaluar	valor total	Indicios de burnout
Cansancio emocional	5+6+5+4+3+3+2+6+4+5	43	alto
Despersonalización	4+2+6+3+3	18	alto
Realización personal	4+4+2+2+4+2+1+3	22	bajo

6 Aspecto evaluado	preguntas a evaluar	valor total	Indicios de burnout
Cansancio emocional	4+5+5+1+5+5+4+5+5+4	43	alto
Despersonalización	3+6+5+5+5	24	alto

Realización personal	1+1+1+1+1+1+2	8	bajo
----------------------	---------------	---	------

7 Aspecto evaluado	preguntas a evaluar	valor total	Indicios de burnout
Cansancio emocional	4+4+6+0+6+5+6+2+5+4	42	alto
Despersonalización	5+2+2+6	15	alto
Realización personal	0+0+0+0+4+0	4	bajo

Anexo 4. Propuesta

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL EN EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO MEJORANDO LA GESTIÓN ESCOLAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.



GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Universidad Técnica de Ambato

Luzmila Amelia Torres Chiquinga

Enero 2023

Ambato - Ecuador



Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL





Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

JUSTIFICACIÓN

Hoy en día, en las instituciones educativas el estrés laboral se ha convertido en una problemática que va creciendo día con día, esencialmente en el nivel profesional.

Ocasionalmente, lo relacionan como algo normal en su entorno gremial. Sin embargo, se olvidan de las consecuencias que conlleva sufrir de grave tensión en esta área debido a que pueden llegar a ser mortales.



Tomando en cuenta, el gran impacto y efectos devastadores del agotamiento laboral, es bueno ser consciente y tomar medidas incluso, si se le considera una enfermedad. No hay que olvidar que padecer tensión es cinco veces más dañino que el consumo del tabaco y alcohol combinados, especialmente en términos de consecuencias médicas ya que pueden empeorar las condiciones preexistentes hasta puede provocar afecciones.

En este sentido, se propone una guía de estrategias en donde se mencionaran una serie de tips para la disminución y manejo del estrés de manera eficaz por medio de ello reducir la aparición la ansiedad.



GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

OBJETIVO

- Propiciar técnicas de relajación y buenas prácticas sobre el manejo del estrés.

IMPORTANCIA


Es de fundamental importancia realizar esta guía de estrategias ya que permitirá mejorar su salud y su rendimiento laboral en la institución educativa debido a que una persona libre de estrés eleva su desempeño profesional de manera óptima además de poseer una buena calidad de vida facilitando la comunicación entre pares.

DESCRIPCIÓN

ESTRÉS LABORAL

Es la respuesta no específica del organismo a todas las demandas que se le imponen. Esta respuesta crea un estado de desequilibrio físico provocado por un estímulo llamado estresor.

TIPOS DE ESTRÉS

Eustrés (Positivo)	Distrés (Negativo)
Es responsable del desarrollo humano, es en parte necesario para nuestras funciones básicas para el uso diario necesitamos cierta tensión y actividad.	Es el causante de agotamiento y daño físico además se requiere tomar precauciones para evitar sus efectos negativos evitando sus
	



Mindfulness

Fases del estrés

<i>Fase de alarma</i>	<i>Fase de resistencia</i>	<i>Fase de agotamiento</i>
<p>El impacto de los factores estresantes en los individuos conduce a la movilización de sus recursos personales.</p>	<p>Aquí es donde el estrés es beneficioso porque puede actuar como un motivador del comportamiento. Pero si los recursos humanos no son suficientes para superar el factor estrés, aparece el agotamiento.</p>	<p>Los niveles de energía caen y el estrés supera los esfuerzos del oponente, lo que permite que se manifiesten una serie de síntomas físicos y mentales.</p>



Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

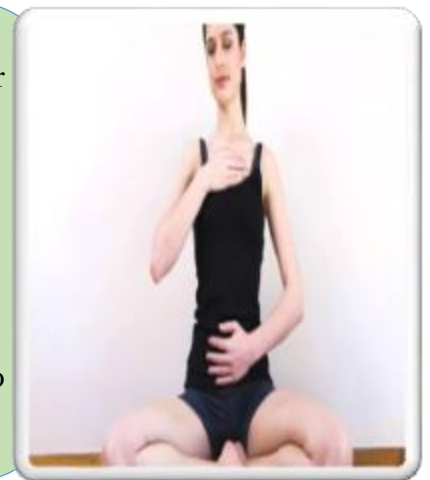
La presente guía de estrategia está compuesta con varias técnicas ayudando a relajar su cuerpo, algunas actividades que puedes hacer en tu ambiente laboral son:

TÉCNICAS DE RESPIRACIÓN

Técnica de respiración.- Esta técnica es muy empleada para combatir el estrés en el ambiente laboral.

Procedimiento

- Al iniciar se coloca la una mano en el pecho y la otra en el vientre.
- Inhalamos de manera profunda por la nariz mirando el movimiento de nuestro abdomen bajo.



Respiración alternada.- Esta técnica permite desahogarnos ya que se inicia mediante la meditación.

Procedimiento

Con el dedo pulgar tapamos la fosa de la nariz derecha tomando el aire despacio y luego soltando hacemos lo propio con la fosa de la parte de la nariz izquierda.

Respiración completa.- Esta técnica ayuda al autocontrol y la serenidad ampliando la capacidad de la caja torácica con esta respiración liberando la tensión.

Procedimiento

Se coloca las manos en la zona abdominal mientras respira lentamente extendiendo a las costillas y la clavícula, luego se procede de manera inversa y se repite varias veces.





Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

TÉCNICAS DE RELAJACIÓN MUSCULAR

Relajación del cuello

Esta parte del cuerpo es el que más sufre tensión por lo es muy importante relajarlo.

Procedimiento

Se inclina la cabeza para adelante y para atrás, con suaves movimientos, los ojos cerrados y se lo realiza durante 3 minutos.



Relajación del cuello

Procedimiento

Giramos la cabeza de un lado hacia el otro con fuerza y lo más que avancemos pero con mucha precaución para no lastimarnos, hacemos respiraciones profundas por la nariz relajando los hombros.

Rotamos la cabeza completamente, se coloca la barbilla a la altura de

Relajación de los brazos

Mantener el brazo recto y el puño cerrado, posteriormente lo tensamos desde del área de la mano hasta el hombro consiguiendo relajarnos, nos colocamos en posición de pie y semi flexionamos las rodillas. Y hacemos movimientos con las manos de izquierda, derecha, adelante y hacia atrás.





Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL



Relajación de los brazos

Procedimiento

Para las actividades laborales los brazos y las manos son los mas utilizadas. Por ende, son las que posee más alto índice de estrés.

Sin embargo, existen múltiples técnicas de relajamiento muscular las cuales describiremos a continuación.

Relajación del cuerpo o entrenamiento autógeno de Shultz

Se debe adoptar una postura cochera con el cuerpo y la cabeza inclinados hacia adelante y con los brazos apoyados sobre el regazo dejando caer las manos entre las piernas y de ahí se debe cerrar los ojos y centrar en pensar en formulas cortas y repetitivas como en la causa de la pesadez y soltar aquello que les pesa alcanzando una sensación de relax. Luego se estiran y se encogen las extremidades y se respira profundo y se abre los ojos.





Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

TÉCNICAS COGNITIVAS

Técnicas de control de las emociones desagradables

Prestar atención a los pensamientos automáticos o negativos que causan ansiedad contrarrestarlos con pensamientos que estuvieron antes de que ese pensamiento y pensar si ese pensamiento es cierto o son hechos imaginarios. Ya que los pensamientos son los responsables de los sentimientos.



TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

En la vida diaria y profesional

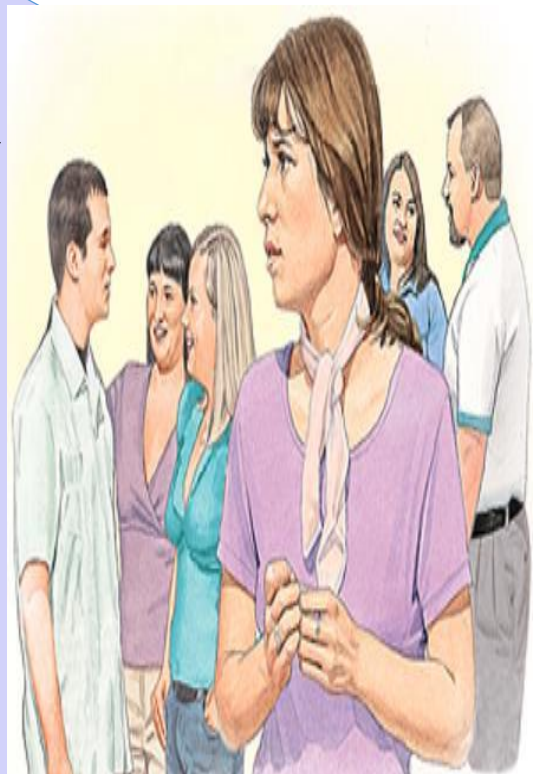
Técnicas de resolución de problemas

Primero se debe identificar las situaciones problemáticas para luego describir el detalle del problema y dar una respuesta habitual a dicho problema mediante la elaboración de una lista de alternativas que permita hallar solución a través de causas y consecuencias de la misma y llegando a una valorización de aquella estrategia empleada.

Técnicas de sensibilización encubierta

Esta técnica consiste en contrastar la conducta habitual con una imaginaria arraigando una conducta destructiva.

1. Para iniciar se debe realizar una relajación progresiva.
2. Análisis del hábito destructivo.
3. creación de escenarios donde se encuentre feliz.
4. creación de una escena aversiva
5. combinación de escenas agradables y aversivas.
6. alteración de la escena aversiva.
7. Practicarlo en la vida real.





Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Técnicas de visualización

Es la técnica más utilizada para intervenir el estrés ya que necesariamente deben utilizar la imaginación para efectuar cambios deseados de conducta.

Concentrarte en otro sentido que no sea el visual.

Grabar una situación detallada de que se quiere imaginar.

Hacer un dibujo de la escena original que se quiere imaginar como forma de activar los detalles de manera visual.



Mindfulness para combatir el estrés



Emerges del sueño

Al momento de despertar, asegúrate durante unos segundos de estar presente, aquí y ahora.

Antes de bajarte de la cama lanzarte a realizar todas las tareas que te esperan pregúntate a ti mismo/a con amabilidad qué tal has dormido y cómo estás. También puedes, simplemente, “sentirte” amaneciendo a un nuevo día, poniendo toda tu atención en las sensaciones físicas.

Desayuno Mindfulness

Primeramente, es necesario que te sientes en un lugar tranquilo, y que apagues el televisor para que estés en silencio y tener el móvil lejos. Con el propósito de no tener distracciones. Cuando te dispongas a desayunar, intenta centrar tu atención en los sabores, los olores, el tacto de los alimentos o la bebida... ¡siéntelos! De esta manera, estarás con la atención en el momento presente, y verás la diferencia.





Mindfulness

GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Muévete para conectarte con el cuerpo

El ejercicio físico es una oportunidad para practicar mindfulness.

Pon tu atención especialmente en tres aspectos: la respiración, las posturas que adoptas y los movimientos que haces, momento a momento. Por ejemplo, Si estás corriendo, escucha el sonido de tus pies sobre el suelo, percibe el aire en la piel. Si levantas pesas, siente la barra de metal frío en sus manos. No dejes que los pensamientos negativos y las distracciones se adueñen de tu cuerpo. Déjalos pasar y céntrate en el cuerpo.



Estírate

Tómate un descanso laboral y haz algunos estiramientos básicos. Desperézate como un gato, bien a gusto. Además de ser un ejercicio muy sano, es una gran oportunidad para la atención plena. Fíjate en cómo se mueven tus músculos y aprecia cada sensación.


Vacía el disco duro

Dedica 10-15 minutos para sentarte sólo con un lápiz y un cuaderno. Durante este tiempo escribe lo que se pase por la cabeza. Pon negro sobre blanco los pensamientos que se arremolinan en tu mente. Todos los que lleguen. Sin seleccionar. Al igual que el ejercicio de poner imágenes a una idea, ponerle palabras ayuda a clarificarla.



Práctica musical

La música también puede ser una herramienta útil para ejercitar mindfulness en la vida cotidiana. Lo ideal es elegir una canción que nunca hayas oído antes y darle al play. No le des pábulo a los pensamientos que surjan valorando el estilo del intérprete o la letra si la entiendes. Deja pasar todas esas ideas que aparezcan y escucha con la mente y los sentidos abiertos. Finalmente, prácticos una meditación guiada por lo menos 10 minutos al día.

 <p style="text-align: center;"><i>Mindfulness</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>GUIA DE ESTRATEGIAS PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL</i></p>
---	---

Conclusión

Finalmente, se puede manifestar la importancia de practicar estas técnicas de relajación para la disminución y manejo del estrés laboral en las instituciones educativas de forma rutinaria con la finalidad de garantizar a los docentes tener una vida más relajada y libre de estrés ya que esto conlleva a mejorar su estilo de vida e incluso tener una buena convivencia entre pares generando una eficiente comunicación entre coetáneos.

Bibliografía

- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2018). Técnicas de relajación para reconducir el estrés en el trabajo (2a. ed.). Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/106682>
- Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención.. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/113362>
- García, J. (2019). *Meditación ejercicios de mindfulness para mejorar el bienestar*. <https://psicologiyamente.com/meditacion/ejercicios-mindfulness-mejorar-bienestar>