

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

MODALIDAD: PRESENCIAL

**Proyecto de Investigación o Titulación previo a la obtención del Título de
Licenciada en Psicopedagogía**

TEMA:

**“LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA SUIZO”**

Autor: Marcela Monserrath Garcés Toro

Tutor: Ing. Rommel Santiago Velasteguí Hernández. Mg.

Ambato – Ecuador

2022 – 2023

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Rommel Santiago Velasteguí Hernández. Mg. con C.C. 1804469185, en calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SUIZO”, desarrollado por la señorita Marcela Monserrath Garcés Toro, egresada de la carrera de Psicopedagogía, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, 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 Honorable Consejo Directivo.

.....
Ing. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

C. I. 1804469185

DOCENTE TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Marcela Monserrath Garcés Toro, con C. I. 1805328463, mediante el presente trabajo de titulación con el tema: “LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SUIZO”, dejo constancia que, en la investigación, la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, investigaciones bibliográficas y estudios de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.

A handwritten signature in blue ink, reading "Marcela Garcés", is written over a dotted horizontal line. The signature is stylized and somewhat obscured by overlapping loops and lines.

Srta. Marcela Monserrath Garcés Toro

C. I. 1805328463

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Al Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SUIZO”, presentado por la Señorita Marcela Monserrath Garcés Toro, egresada de la carrera de Psicopedagogía, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnico, como científicos y reglamentos establecidos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites.

COMISIÓN

.....

.....

Ing. María José Mayorga Ases. Mg.

Ing. Luis Rafael Tello Vasconez. Mg

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es:

*Para mi buen **Dios**, él Todopoderoso, a quien le pertenece completamente lo que tengo y tendré, cada logro y fracaso; alegría y tristeza; en él confió todos mis sueños y anhelos pero también mi propósito de servirlo con amor y humildad; sobre todo le ruego que con su divinidad y misericordia guíe mi vida tanto personal como profesional.*

*Para **Mami**, porque no hay nadie que se merezca más este logro, por su fortaleza, por proveer de todo cuanto necesito e incluso más, por ser el mejor ejemplo que puedo tener, por caminar conmigo y pelear cada una de mis luchas, por darme una familia llena de amor y alegría, por enseñarme que ningún sueño es inalcanzable si me esfuerzo por conseguirlo, pero sobre todo por ser el mayor modelo de fe inagotable hacia nuestro Señor, aquí queda gravada mi promesa de honrar cada una de sus enseñanzas.*

*Para **Andy**, mi hermano mayor, por ser el hombre de nuestro hogar, porque sin saberlo señaló el camino que mis piesitos muchas veces recorrieron, por ser protector; por no enojarse con mis*

pruebas empíricas de desarme y construcción de sus juguetes cuando fuimos niños, incluso cuando me sobraron piezas para volver a armarlos. Por ser bueno, por ser el milagro de nuestra familia.

*Para **Diani**, mi hermana menor, por ser mi compañera de aventuras, por ser mi confidente y consejera, por su madurez, por ser una de las fuentes de mi alegría con cada ocurrencia que tiene, por ser la prueba fehaciente del amor que Dios nos tiene al permitirnos crecer con ella y verla convertirse en la valiosa persona que es.*

*Para **Mami Clarita y Papi Marcelito**, por ser bendición, por sus oraciones y apoyo, por ser almas dulces, por siempre tener un abrazo reconfortante, por sus anécdotas y palabras de motivación.*

*Para **Carlitos**, mi tío, por ser bendición, por ser otro padre para mí, por los momentos de risa y juego, pero también de reflexión.*

*Para **Scrappy Doo y Sombrita Blue**, por ser motivo de alegría, por su inocencia y cariño. Por recordarme todos los días el valor de una sonrisa genuina.*

AGRADECIMIENTO

Mi profundo sentimiento de gratitud a:

*A **Dios** omnipotente, por sus bendiciones, por su amor infinito y su misericordia.*

*A **Mami**, por ser el pilar de mi hogar, por impulsarme en mis estudios, por su entrega y dedicación.*

*A **Andy**, por su entusiasmo, por recordarme que tengo que avanzar en la tesis (todos los días).*

*A **Diani**, por su sonrisa, por sus ocurrencias, por su apoyo y consejos.*

*A **Mami Clarita, Papi Marcelito y Carlitos**, por estar siempre conmigo, por sus palabras y amor.*

*A **Scrappy Doo y Sombrita Blue**, por su cariño, diabluras y compañía en las noches hasta terminar la tesis.*

*A mis **compañeros**, por su amistad a lo largo del estudio de esta carrera.*

*A mis **docentes**, por sus conocimientos, de manera especial al **Ing. Santiago Velasteguí**, tutor de la presente investigación, por su guía, pericia y paciencia en el desarrollo del presente proyecto.*

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
MARCO TEÓRICO.....	3
1.1. Antecedentes Investigativos	3
1.2. Objetivos	23
1.2.1. Objetivo General	23
1.2.2. Objetivos Específicos.....	24
CAPÍTULO II	26
METODOLOGÍA	26
2.1 Materiales	26
2.2 Métodos	27
2.2.1 Enfoque de la Investigación.....	27
2.2.3 Diseño de la Investigación.....	29
2.2.4 Modalidad de la Investigación.....	29
2.3 Descripción del modelo de investigación.....	29
2.3.1 Población	29

2.3.4 Plan de procesamiento de información	36
2.3.5 Análisis de datos	37
CAPÍTULO III	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
3.1 Análisis y discusión de los resultados	39
3.2 Verificación de hipótesis	62
CAPITULO IV	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
4.1 Conclusiones	70
4.2 Recomendaciones	71
C. MATERIALES DE REFERENCIA	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	83
Anexo 1: Cuestionario aplicado en referencia a la primera variable: Gestión Educativa.	83
Anexo 2: Test CVT-GOHISALO	91
Anexo 3: Matriz de tabulación de la variable independiente “Gestión Educativa”	100
Anexo 4 Matriz de tabulación de la variable dependiente “Calidad de Vida”	101
Anexo 5 Propuesta - Plan Institucional	104

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Teorías sobre Gestión en el campo administrativo	5
Ilustración 2 Teorías y Escuelas que sientan las bases de la Gestión Educativa.....	5
Ilustración 3 Características de escuelas y teorías.....	12
Ilustración 4 Tipos de Liderazgo según autores representativos.....	15
Ilustración 5 Ubicación de la Unidad Educativa "Suizo".....	30
Ilustración 6 Representación estadística de la primera dimensión "Gestión Educativa"	40
Ilustración 7 Representación estadística del componente "Desempeño Profesional Directivo".....	42
Ilustración 8 Representación estadística del componente "Desempeño Profesional Docente".....	44
Ilustración 9 Representación gráfica de SIT.....	46
Ilustración 10 Representación gráfica de la dimensión ST	48
Ilustración 11 Representación gráfica de la dimensión IPT.....	50
Ilustración 12 Representación gráfica de la dimensión SAT	52
Ilustración 13 Representación gráfica de la dimensión BLT	54
Ilustración 14 Representación gráfica de la dimensión DP.....	56
Ilustración 15 Representación gráfica de la dimensión ATL.....	58
Ilustración 16 Calidad de Vida en el Trabajo - Global.....	60
Ilustración 17 Normalización de datos	63
Ilustración 18 Tabla de Chi Cuadrado.....	64
Ilustración 19 Chi Cuadrado y gráfico de dispersión de los datos D1 y CV1	65
Ilustración 20 Información complementaria acerca de la correlación de las variables	66
Ilustración 21 Proceso de correlación de variables D1 y CVG.....	67
Ilustración 22 Proceso de correlación de datos D1 y CVG	68
Ilustración 23 Gráfico de dispersión de las variables D1 y CVG.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción de componentes de la evaluación	13
Tabla 2	Definición de las áreas en las que interviene la Gestión Educativa.....	14
Tabla 3	Principales diferencias entre gestión y administración	16
Tabla 4	Pirámide de Maslow en orden descendente	20
Tabla 5	Definición de los componentes de la Calidad de Vida	20
Tabla 6	Descripción de las características de la Calidad de Vida.....	21
Tabla 7	Descripción de las dimensiones de la Calidad de Vida.....	22
Tabla 8	Descripción de los recursos y materiales	26
Tabla 9	Descripción de los docentes que laboran en la Unidad Educativa "Suizo" .	30
Tabla 10	Descripción de subdivisiones del cuestionario propuesto por el MINEDUC	32
Tabla 11	Definición de las dimensiones del test CVL - GOHISALO	34
Tabla 12	Descripción de los escenarios que contempla el instrumento del test CVL - GOHISALO	35
Tabla 13	Descripción de las preguntas básicas y recolección de la información	36
Tabla 14	Descripción de la Regla de Decisión	38
Tabla 15	Porcentaje de la ilustración 5	40
Tabla 16	Porcentajes de la ilustración 6.....	42
Tabla 17	Porcentajes de la Ilustración 7.....	44
Tabla 18	Porcentajes de la primera dimensión SIT.....	46
Tabla 19	Porcentajes de la Ilustración 9.....	48
Tabla 20	Porcentajes de la dimensión IPT	50
Tabla 21	Porcentajes de la dimensión SAT	52
Tabla 22	Porcentajes de la dimensión BLT	54
Tabla 23	Porcentajes de la dimensión DP.....	56
Tabla 24	Porcentajes de la ilustración 14 en concordancia con la dimensión ATL..	58
Tabla 25	Porcentajes de la ilustración 15: Calidad de Vida en el Trabajo - Global .	60

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

Tema: La Gestión Educativa y la Calidad de Vida de Docentes de la “Unidad Educativa Suizo”.

Autora: Marcela Monserrath Garcés Toro

Tutor: Ing. Rommel Santiago Velasteguí Hernández. Mg

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo se realizó en la Unidad Educativa “Suizo” ubicado en la ciudad de Ambato, con la finalidad de analizar y evaluar la relación entre la Gestión Educativa (GE) y la Calidad de Vida (CV) de los Docentes del plantel. Este estudio es importante porque permite conocer la realidad de los maestros de dicha institución y establecer medidas tanto de prevención como correctivas que permitan mejorar su nivel de CV. Como afirman varios estudios, estas variables constituyen un problema de actualidad puesto que en Latinoamérica han sido poco estudiadas, a pesar de las consecuencias que enfrentan los colaboradores de este campo al no contar con una adecuada gestión y retribución de sus servicios profesionales. Se fundamentó científicamente la investigación, por medio de postulados teóricos provenientes de artículos de revistas actualizadas y altamente reconocidas por su confiabilidad. La recolección de información se la realizó de manera presencial a 25 docentes del establecimiento, mediante la técnica de encuesta por medio del cuestionario propuesto por el MINEDUC para Gestión Educativa y la prueba CVT-GOHISALO. Además, se incluyeron preguntas de tipo sociodemográfica para tener un panorama amplio acerca del fenómeno estudiado. Los resultados fueron tabulados en Excel; procesados en el software RStudio, donde por medio del análisis de Chi Cuadrado se aceptó la hipótesis nula y se concluyó que si existe relación entre estas variables. Con base en los resultados encontrados se propone un Plan Institucional que ayude a mejorar el nivel de Calidad de Vida y Gestión Escolar de los docentes de la Institución.

Palabras claves: gestión educativa, calidad de vida, educación, satisfacción laboral.

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

Topic: The Educational Management and the Quality of Life of the teachers of the “Unidad Educativa Suizo”.

Author: Marcela Monserrath Garcés Toro

Tutor: Ing. Rommel Santiago Velasteguí Hernández. Mg

ABSTRACT

The present investigative work was carried out in the Unidad Educativa "Suizo" located in the city of Ambato, with the purpose of analyzing and evaluating the relationship between Educational Management (GE) and the Quality of Life (CV) of the Teachers of the campus. This study is important because it allows us to know the reality of the teachers of said institution and to establish both preventive and corrective measures that allow improving their level of CV. As several studies affirm, these variables constitute a current problem since in Latin America they have been little studied, despite the consequences faced by collaborators in this field by not having adequate management and compensation for their professional services. The research was scientifically based, through theoretical postulates from articles in up-to-date journals and highly recognized for their reliability. The collection of information was carried out in person to 25 teachers of the establishment, through the survey technique through the questionnaire proposed by the MINEDUC for Educational Management and the CVT-GOHISALO test. In addition, sociodemographic questions were included to have a broad overview of the phenomenon studied. The results were tabulated in Excel; processed in the RStudio software, where through the Chi Square analysis the null hypothesis was accepted and it was concluded that there is a relationship between these variables. Based on the results found, an Institutional Plan is proposed to help improve the level of Quality of Life and School Management of the Institution's teachers.

Keywords: educational management, quality of life, education, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como propósito identificar la Gestión Educativa en una institución y su relación con la Calidad de Vida de los docentes que en ella trabajan, mediante el análisis de información científica y actualizada de las variables, la recolección y procesamiento adecuado de la misma; para mejorar el desarrollo de procesos en el centro de enseñanza, al igual que la satisfacción que perciben sus colaboradores en torno a su área laboral. Según, Lemos & Liberali (2019) afirman que los estudios sobre Gestión Educativa tienen la responsabilidad de descubrir la interacción entre esta variable y como consecuencia la mejora del plantel educativo. En este orden, los mismos autores explican que los gestores educativos asumen actividades urgentes y obligatorias para ejecutarlos con brevedad y eficacia; sin embargo, en este proceso es común que se vean abrumados provocando que pierdan objetividad. De acuerdo con los lineamientos por los que se rige la Universidad Técnica de Ambato y la normativa de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación para la modalidad de titulación “Proyecto de Investigación o Tesis”, este estudio consta de cuatro capítulos que se describen a continuación. Además, se incluye una propuesta de Plan Institucional en referencia a los resultados encontrados en la presente investigación.

Capítulo I.- El primer apartado detalla las investigaciones previas acerca de la Gestión Educativa y la Calidad de Vida con el fin de obtener una base sólida con el cual fundamentar la presente investigación; en atención a lo mencionado, se exploraron artículos y libros de carácter científico y confiable que se encuentran en repositorios, bases de datos, bibliotecas, físicas y virtuales de la UTA y de sitios de acceso libre. Al final de esta sección se encuentra un objetivo general y cuatro específicos, al igual que se describe el proceso seguido para su cumplimiento.

Capítulo II.- El segundo acápite explica la metodología que aborda la investigación, por lo tanto, detalla el enfoque, nivel de investigación, población, instrumentos de cada variable, y por último, establece el plan de recolección, procesamiento y análisis de la información.

Capítulo III.- Este capítulo se dedica al análisis y discusión de los resultados obtenidos, en base a la información recolectada previamente, además por medio de métodos estadísticos interpreta y verifica la hipótesis planteada en primera instancia en esta investigación, por lo que se recurrió a tablas y gráficos que permitan el procesamiento de información.

Capítulo IV.- En el último apartado se encuentran las conclusiones y recomendaciones que atienden a los resultados obtenidos en esta investigación.

Las referencias bibliográficas se ubican al final de estos cuatro capítulos y enlistan todas las fuentes a las que la investigadora recurrió para el desarrollo de cada fase en el estudio, principalmente artículos y libros.

Finalmente, como último acápite se incluye una sección para exponer los anexos del estudio, en el ANEXO 1 se presenta el instrumento para la variable independiente Gestión Educativa propuesto por el MINEDUC en el Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente y en el ANEXO 2 el cuestionario en atención a la Calidad de Vida denominado CVT – GOHISALO; posteriormente en el ANEXO 3 se incluye la matriz de tabulación de la variable independiente: Gestión Educativa, como es lógico en el siguiente apartado, ANEXO 4, se presenta la matriz de la variable dependiente Calidad de Vida y finalmente como ANEXO 5 se adjunta una propuesta de Plan Institucional enfocado en solventar las deficiencias o áreas que requieren mayor atención en base a los resultados de esta investigación.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

Mundialmente es conocida la importancia de la gestión dentro de toda estructura, para conseguir objetivos en concordancia a la misión de la empresa, no obstante, como afirma Ferreira & Paulo (2018) en su trabajo de investigación “Quality of life at work and absenteeism as indicators of performance in hospital management” es necesario estudiar la repercusión que esta tiene sobre los colaboradores y su Calidad de Vida (CV) para mejorar los procesos que en ella ocurren. Desde la perspectiva de Tirado & Heredia (2022) en su obra “Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa: una revisión literaria” mencionan que en cualquier organización, especialmente en el campo de formación, la dirección es una de las actividades más relevantes; puesto que determina el éxito que puede alcanzar, por el contrario, el incorrecto funcionamiento de esta o su absentismo total, provoca serios déficits en la consecución de metas, la eficiencia, la estabilidad, cambios en el estilo de vida idóneo, entre otros.

Según Vega (2020), dentro del ámbito pedagógico cada día se introducen nuevos desafíos en busca de mejorar los resultados que se pretende obtener y superar las necesidades de su comunidad; en función de este ideal se hace evidente el papel que cumple la Gestión Educativa sobre los actores que en ella participan, las acciones que ellos realizan, el empoderamiento estudiantil en su proceso de formación, entre otros. Por esta razón, como afirma Velastegui et.al (2021) en la actualidad la diversidad de tareas paralelas que deben ser realizadas pueden generar confusión al no estar los actores debidamente preparados para todos los retos que se les presentan. Por otro lado, Castilla et al. (2021), explican que poco se reflexiona acerca del costo que asume el docente al ser uno de los protagonistas en el sistema educativo; además, las enfermedades profesionales de los cuales son susceptibles no favorecen su Calidad de Vida y entorpecen el desarrollo armónico en sus actividades.

Asimismo, en la investigación de Velastegui et.al (2021) titulada “Management in the Prevention of Psychosocial Risks in the Technological University of Cotopaxi” se explica que los riesgos psicosociales que padecen los trabajadores son poco estudiados, a pesar de ser reflejados en un mal rendimiento en su trabajo, afecciones en su salud

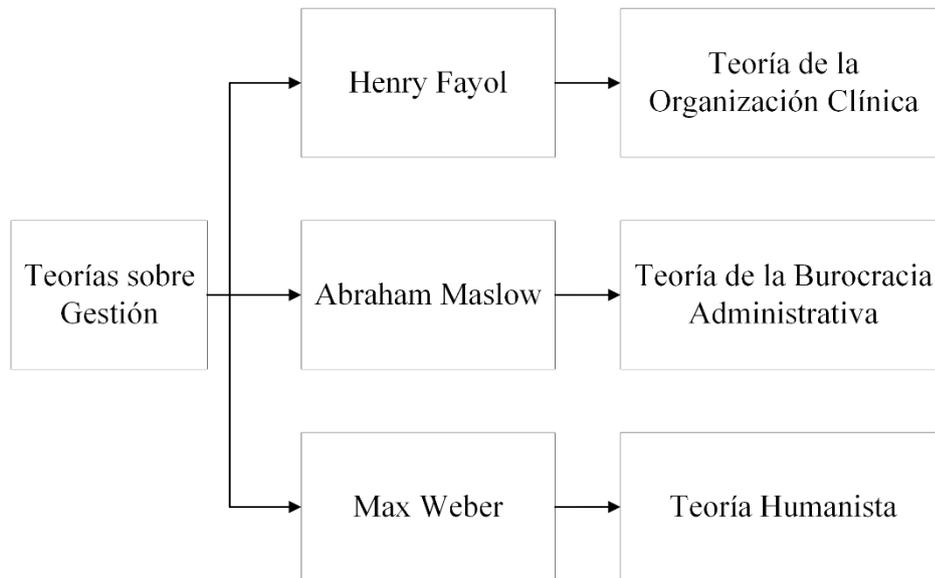
que pueden llegar a ser crónicos, y que parten de factores como el estrés, sobrecarga laboral, monotonía, etc. No obstante, Velastegui et.al (2020) explican que el uso de dispositivos tecnológicos ha causado una metamorfosis en la CV de los trabajadores, sin embargo, también los ha expuesto a riesgos psicosociales. Es menester aclarar que riesgos psicosociales, aunque esté relacionado con el estrés laboral, se trata de dos problemáticas distintas que poseen su mayor diferenciación en los efectos que implica cada una.

Según Porras et. al (2021) en la búsqueda de la calidad educativa, en nuestra realidad los organismos administrativos, docentes, rector, etc; emprenden acciones en su gestión que producen tanto agrado como incomodidad laboral en sus colaboradores. La satisfacción es considerada uno de los factores para lograr la índole de vida deseada, puesto que cuando la organización genera oportunidades a sus trabajadores y sus familias al proporcionarles estabilidad, estos son más receptivos y felices. En la investigación de Avendaño et. al (2021) realizada en Colombia, los investigadores evidencian que la insatisfacción en el área profesional está vinculada a un desgaste en sus actividades laborales provocado por retribuciones que no van acorde a su desempeño, a la sobre carga en sus diligencias, y la pobre percepción del cuidado hacia sí mismos.

Además, Velasteguí et.al (2020) en su trabajo científico titulado “Emerging psychosocial risks in ground transportation drivers” explica que en la sociedad del conocimiento es importante resaltar que el ámbito laboral ha tenido importantes cambios en la manera que valora, analiza, diseña y ejecuta una acción; desde luego conjuntamente con estos, se ha desarrollado riesgos sociales que afectan la CV.

En la investigación de Gómez & Topete (2018) titulada “Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado” los autores mencionan que la influencia de teorías como las expuestas a continuación sentaron las bases de los conceptos actuales que empleamos para gestionar una institución.

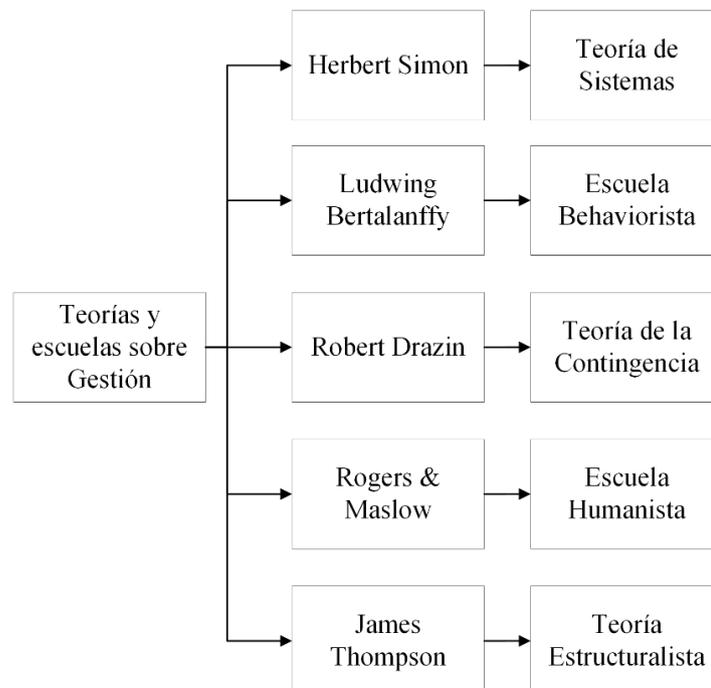
Ilustración 1 *Teorías sobre Gestión en el campo administrativo*



Nota: Tabla elaborada en base a la investigación de Gómez & Topete (2018)

En un segundo escenario se contempla las teorías y escuelas que establecen que la gestión no es exclusiva de este campo, sino que interviene en el sector educativo al ser un componente inherente de toda estructura.

Ilustración 2 *Teorías y Escuelas que sientan las bases de la Gestión Educativa*



Nota: Tabla elaborada en base a la investigación de Gómez & Topete (2018)

En el trabajo investigativo de Zambrano-Delgado et al. (2020) titulado “Models of educational planning and diversity in classrooms” los investigadores explican que analizar los diversos modelos de Gestión Educativa es un aspecto fundamental para ejecutar acciones adecuadas en función con los objetivos y la realidad contextual, los enfoques destacados de los que se nutre para su ejecución están el constructivismo, el tradicional, el conductismo, entre otros; además, entienden que abarca no solo la sistematización sino también el diagnóstico, planificación, evaluación y la mejora continua de una institución. En complemento a esto, los autores lo sintetizan como una labor trascendental de dirección para el logro de ideales específicos.

En el artículo de Borrero (2019) denominado “Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia” el autor afirma que la expresión “Gestión Educativa” engloba una connotación que hace referencia a un constructo teórico que es llevado a la práctica gracias a una serie de acciones conjuntas de tipo armónico. En adición a esto, el investigador expresa que para que lo segundo se pueda dar es necesario considerar los estamentos y decretos de corte político, la formación intrínseca y extrínseca que poseen los colaboradores y que debe ser siempre continua y actualizada, examinar las condiciones socio culturales a los cuales atiende, la misión educativa, entre otros.

Por otra parte, Hernández & Álvarez (2021) hacen referencia al gran reto de adaptación y transformación que exige el sistema educativo, en su obra titulada “Gestión Educativa del confinamiento por COVID-19: percepción del docente en España” acotan el punto de vista de los cooperadores en este proceso y el papel en la operatividad de la misma, como puente mediador indispensable en la búsqueda de evolución. Aunado a esto, Meza et al. (2021) en su artículo nombrado (Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú) aseveran que la GE dentro del campo específico de la instrucción fortalece los procesos pedagógicos y enriquece los proyectos que ahí se ejecutan para responder a los desafíos propios del entorno de enseñanza-aprendizaje.

Según, Castilla et al. (2021) en el artículo “Perception of workload and effects on life quality of high school and university teachers” existen diversas condiciones laborales que repercuten de manera directa en los docentes y acarrear consecuencias que afectan

de forma negativa su habitabilidad, esta última entendiéndose como un conjunto de criterios, por ejemplo, el poco tiempo dedicado para aspectos de índole personal, las afecciones físicas, los riesgos psicosociales. Los autores realizan una aclaración donde ponen en manifiesto que para el estudio tomaron en referencia artículos de procedencia europea, asiática, y americana, sin embargo, no se encontraron diferencias significativas, por lo tanto, llegan a la conclusión de que la Calidad de Vida de los profesionales pedagogos está siendo perjudicada por factores dentro de las comunidades educativas.

Para Armenta et al. (2021) en el trabajo investigativo “Influencia de la Calidad de Vida Laboral en la Docencia” explican que la CV hace alusión a las cosas de carácter abstracto y presencial que son indispensables para alcanzar la “existencia plena” incluye aspectos en cuanto a la forma en la que vive un individuo, el grado de satisfacción que siente frente a la respuesta que le da a sus necesidades materiales, el nivel de bienestar físico y económico, las posibilidades de desarrollo que posee, la integración social que demuestra, entre otros.

En el estudio de García et al. (2021) titulado “La repercusión en la Calidad de Vida, salud y práctica de actividad física del confinamiento por COVID-19 en España” los autores analizaron durante la cuarentena la disminución en la habitabilidad satisfactoria, provocado por la restricción de varias actividades que antes se llevaban con normalidad. Uno de los factores que llamó la atención de los investigadores fue que pese a que había más tiempo libre a causa de la inmovilidad obligatoria, las personas mostraban menos dedicación a roles que contribuyan a su estado físico y crecimiento personal, tal como la formación.

En el trabajo investigativo de Castellano & Lopez (2021) denominado “Comparative study of the components of quality of working life” los investigadores pregonan que el estudio de la Calidad de Vida (CV) es un campo reciente originado en Estados Unidos y que gira principalmente en torno al sector laboral y psicológico; en el que se plantea que más allá de percibir un salario el individuo busca conseguir de forma consciente o inconsciente una serie de hitos que le permitan alcanzar la dignidad personal, la estabilidad familiar, la paz con y en la comunidad, el crecimiento económico, las oportunidades formativas que vayan acorde a su desempeño profesional y retribución del mismo.

En aporte a lo mencionado, López et al. (2021) obtuvieron como conclusión de su investigación titulada Calidad de Vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas que al cambiar de forma positiva y con propósito de mejora la habitabilidad de la población; de manera relacional habrá mayor eficiencia en el rendimiento en las actividades que desenvuelve al ser más productivo y feliz, puesto que al ser la primera variable un constructo multidimensional toma en consideración la satisfacción, la motivación, la seguridad y oportunidad de desarrollo en su entorno de trabajo; y lo refleja en el rol que cumple el individuo.

Definición de Gestión Educativa

La Gestión Educativa es definida por Vega, (2020) como un conjunto de actividades y planificaciones que forman un sistema para alcanzar determinadas metas. Según, Briceño y et al. (2020) se la concibe conforme a un tema complejo que ha mostrado poco desarrollo en los últimos años, por lo que recurren a cinco criterios que consideran importantes para la renovación del proceso pedagógico en las diversas instituciones. En primer lugar plantean la reestructuración de las demandas de enseñanza y de modelos educativos. En segundo plano, proponen el incremento de ofertas educativas de corte transnacional e internacional. El tercer punto explica la necesidad de consolidar nuevos paradigmas de competencia y cooperación. Cuarto, integrar las tecnologías de información y comunicación (TICs) y tecnologías del aprendizaje y del conocimiento (TACs) en gestionar la formación y la parte administrativa del plantel educativo. El último aspecto que mencionan es la evolución de formas de financiación y organización de la comunidad.

Según Alvarado, (2018) la Gestión Educativa es una serie de procesos estructurados y sistémicos interconectados que orientan los recursos disponibles en función de conseguir las metas propuestas, por medio de hitos concretos que permitan su consecución. En complemento a esto la Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (2020) menciona que hace uso de un conjunto de instrumentos y técnicas que orienten armónicamente el gestionar y desarrollo dentro de una institución incluyendo la colectividad e individualidad de todos de los miembros de la comunidad, los saberes y conocimientos específicos y generales con fines

predeterminados. Para Peralta & Saavedra (2021), explican que coordinar las acciones a ejecutar por cada individuo que interviene en este proceso posibilita alcanzar un trabajo de calidad en distintas dimensiones, tales como económicas, políticas, sociales y administrativas.

Empleando las palabras de Mejía (2021) la gestión institucional es un ejercicio necesario y de carácter permanente, empleado en el sector público y privado, para el cumplimiento de objetivos propuestos previamente en la misión y visión del establecimiento. Como expresa, Hernández (2020) exige nuevas e innovadoras prácticas por parte de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia; al igual que reestructurar los protocolos y esquemas de participación desde una perspectiva de prevención. Por esta razón el autor hace mención a la importancia de adquirir, desarrollar y consolidar competencias que permitan al gestor educativo tomar decisiones en favor del plantel, tomando en consideración la complejidad de liderar espacios organizacionales.

Importancia de la Gestión Educativa

Según Abril (2020), algunos estudios latinoamericanos ofrecen una visión alarmista frente al sistema educativo puesto que a pesar de que la gestión institucional impacta de forma significativa en el modo en el que se proponen soluciones y desarrollan actividades, no siempre son llevadas de la mejor manera o no existe la suficiente preocupación por la Calidad de Vida de sus colaboradores. En atención a lo mencionado Arias et.al (2021) exponen que es necesario mejorar la eficiencia con la que se gestiona la educación, puesto que esta abarca tanto la institución educativa, estudiantes y aprendizajes, recursos humanos y presupuestarios, contenidos, formación docente, herramientas estratégicas, entre otros.

Para, Posso et.al (2021) la gerencia institucional es de vital importancia dentro del sistema educativo, porque contribuye a la formación de estudiantes que se convertirán en buenos ciudadanos con conciencia crítica y responsabilidad hacia sí mismos, su verdad tanto social como física; emprenderán acciones en favor de la construcción de una mejor sociedad. No obstante, los autores explican el reto que debe enfrentar la Gestión Educativa actualmente, al contemplar más que nunca tiempos de

incertidumbre frente a la realidad del país y la limitación en los recursos didácticos, afectivos, demandas en cuanto a exigencias culturales extranjeras.

En la experiencia científica de Mejía (2021) la gestión es una interacción de elementos cuyas funciones logran propósitos definidos por medio de decisiones que se toman a partir de los recursos disponibles, los objetivos globales y características del contexto.

Objetivos de la Gestión Educativa

Para, Currículo (2018) la Gestión Educativa emprende directrices enfocadas en orientar a los ciudadanos estudiantiles en la consecución de su proyecto de vida personal y lo integra con su desenvolvimiento en el ámbito social; con este propósito, se nutre de esquemas administrativos y pedagógicos. Según, MINEDUC (2016) busca que las instituciones educativas se centren en la innovación y el aprendizaje estratégico bajo estándares reales, planificados, valorados e integrales. Para Mejía (2021) el gestor que lleva a cabo el proceso educativo es sumamente relevante puesto que es el encargado de planificar, coordinar, ejecutar, controlar, y evaluar los requerimientos de la comunidad.

En la investigación de, Romero & Santa María (2021) se menciona que la GE cumple con la transformación y organización en la comunidad educativa al atender diversas áreas, por mencionar algunas se encuentra el área directiva, pedagógica, administrativa, y comunitaria. De manera que, respondan a las exigencias de la institución, tomando en consideración la misión, visión, objetivos, principios, y paradigmas; con el propósito de mejorar la calidad tanto en los logros de aprendizaje de los estudiantes como en el desarrollo y estabilidad laboral de los docentes

Origen de la Gestión Educativa

Bajo la concepción de Pineda & Tello (2018) la administración es considerada la antecesora de la gestión, los mismos investigadores la definen como la acción de servir y cuidar los bienes de un tercero, asumiendo el rol de sujeción, es decir, está al servicio de otro individuo para conseguir objetivos de una organización. Ramírez (2010) menciona que Henry Fayol es el mayor precursor de administrar desde una perspectiva

clásica, la cual es un proceso que involucra la planeación, al igual que, dirección y control de los recursos existentes, para lograr metas colectivas.

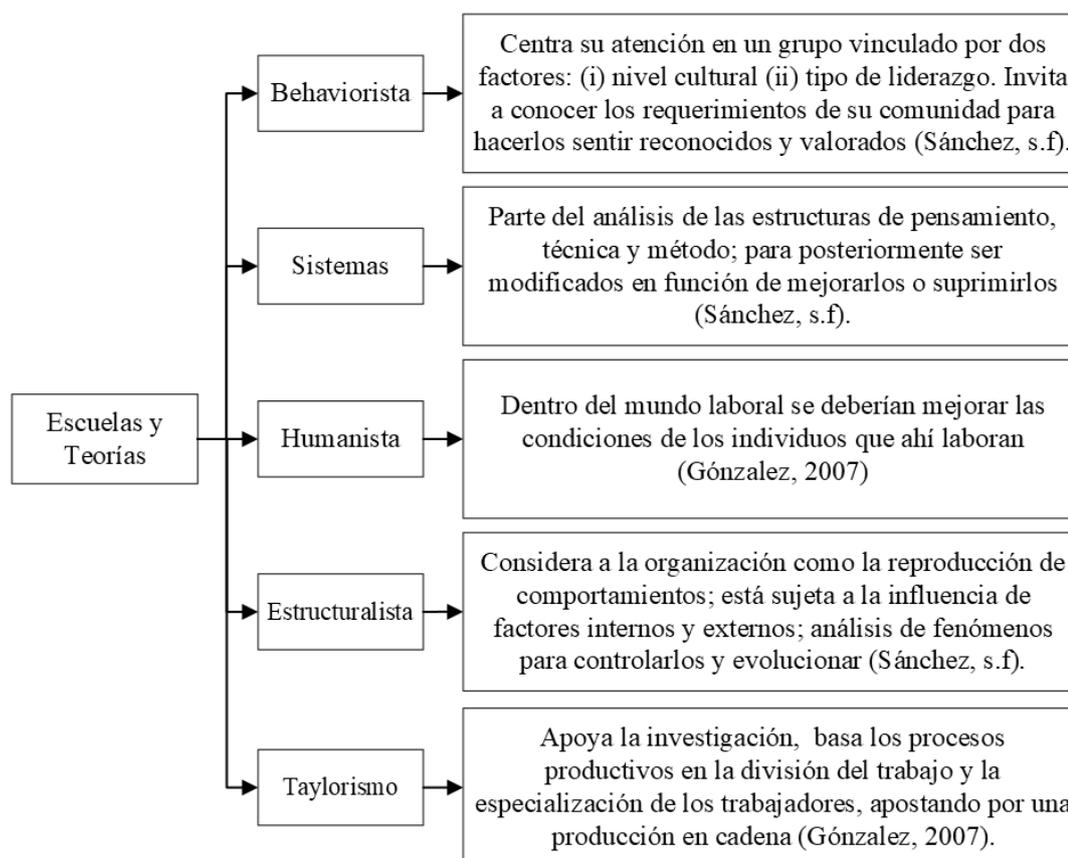
En lo mencionado anteriormente se puede aludir que la administración es una actividad que requiere de jerarquías y de la contratación de talento humano para ejecutar acciones a un nivel macro, no obstante, según Quintana (2018) difiere de la gestión, porque esta última atiende el escalón funcional de la institución. Para Sander (2016) el ejercicio de un gestor educativo nació en un marco contextual, marcado por el fracaso del movimiento Neotaylorista de conseguir la maximización de la eficiencia de los sistemas educativos, y elevar el desarrollo económico.

Empleando las palabras de Flores (2021) en América Latina la década de los ochenta significó un gran hito en su sistema de educación, puesto que surgieron políticas y estrategias en favor de la descentralización de esta; además, se logró la desconcentración de funciones para mejorar el equilibrio fiscal. En el mismo decenio, según Oplatka (2019) se destacan dos momentos de transformación, por un lado, ciertos centros educativos iniciaron a gestar nuevos procesos que llevaron a la autonomía institucional, obtuvieron mayor influencia sobre la toma de decisiones de aspectos curriculares y de gestión. En segunda instancia, en los establecimientos que se dedican a la formación se consolidó una rutina en el desarrollo de sus actividades.

Escuelas y Teorías de la Gestión Educativa

De acuerdo con, Romero & Santa María (2021) el ejercicio pedagógico exige la utilización de disciplinas, enfoques, y teorías para producir cambios en el individuo de tipo intelectual, social y emocional. Es por esto, que a continuación se detallan algunos de los principales precursores que dieron origen a la Gestión Educativa y que actualmente se nutre de ellos para su correcto funcionamiento.

Ilustración 3 Características de escuelas y teorías



Nota: tabla realizada en base al estudio de Gózaez (2007) y Sánchez (s.f)

Evaluación de la Gestión Educativa

Según Espinoza et.al (2021) la evaluación es comparada como un motor que promueve la transformación de varias dimensiones dentro del sistema educativo, ya sea en su nivel macro, meso y/o micro. En la actualidad este componente se subdivide acorde a altos estándares que determinan su calidad, por medio, de la valoración por competencias, la cual propone desplazar la apreciación del manejo de contenidos curriculares para dar lugar al desarrollo de conocimientos, habilidades y valores que fomente la evolución de la flexibilidad y trascendencia. Para Guamán et.al (2020) la evaluación de los estudiantes debe estar incluida en el proceso de aprendizaje a manera de exigencia pedagógica, donde hay la posibilidad de acceder a dos tipos: durante y al final del periodo.

Por otro lado, una evaluación continua debe tener coherencia pedagógica dentro de las prácticas habituales y seguimiento de tareas, un clima de fluida comunicación donde se comprueben las adquisiciones, carencias de aprendizaje, posibilidades y

oportunidades de desarrollo, entre otros; del estudiante. Para Espinoza y et.al (2021) se las agrupa según las siguientes exigencias:

Tabla 1 Descripción de componentes de la evaluación

Debe Ser o Tener	Definición
Carácter de proceso	La evaluación se realiza durante todo el proceso para conocer lo que sucede para modificarlo según el caso lo amerite.
Eminentemente formativa	Se utiliza para avanzar la labor educativa e incrementar la pertinencia, optimización e impacto del proceso, se manifiesta cuando se plantean procesos de coevaluación y autoevaluación (práctica reflexiva).
Ser contextualizada	La estrategia de evaluación debe atender tanto al medio social como académico que se desenvuelve en el medio.
Ser coherente epistemológicamente	La evaluación sigue una estrategia en relación con el diseño, planificación y organización de los instrumentos a utilizar con correspondencia en los paradigmas en los que se sustentan.
Ser diversa	La evaluación debe atender a la singularidad, diversidad de juicios, opiniones y perspectivas de los estudiantes.
Debe fomentar lo participativo y no directivo	La estrategia que sigue debe provocarse entre estudiantes y docentes, puesto que ambos forman parte de la comunidad académica.

Nota: Tabla elaborada en base a la investigación de Espinoza et al. (2021)

Áreas que comprende y factores que limitan la Gestión Educativa

Como expresa, Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) (2018), para lograr un buen funcionamiento en una institución educativa es pertinente una buena gerencia por parte del rector, director, cuerpo docente, padres de familia, estudiantes, entre otros. La GE está dirigida a toda la comunidad, sin excepciones, no obstante, en cada área en la que interviene también existen limitantes que dificultan su correcto desarrollo, por lo cual, en el siguiente apartado se hace referencia cuales son esos sectores y se incluye una descripción al respecto.

Tabla 2 *Definición de las áreas en las que interviene la Gestión Educativa*

Gestión	Definición
Directiva y/o Institucional	Según, Romero & Santa María (2021) la gestión directiva hace referencia a la optimización del trabajo individual y colectivo, por medio de la identificación de diferentes maneras de organización de los miembros de la comunidad educativa., es decir, sistematiza la estructura y funciones.
Pedagógica y/o académica	Según, Romero & Santa María (2021) esta forma de gestión engloba el quehacer de la institución y de sus miembros para obtener buenos resultados en función a los logros de aprendizaje. Además, vincula el proceso de enseñanza-aprendizaje con el desarrollo de proyectos, estrategias, didácticas y evaluación metodológicos.
Financiera y administrativa	Según, Romero & Santa María (2021) la gestión financiera permite accionar y orientar estrategias para la evaluación del desempeño de los miembros de la comunidad educativa.
Comunitaria	Según, Romero & Santa María (2021) este factor vincula al establecimiento educativo con el resto de la comunidad. Busca las necesidades y demandas de la población para comprender su realidad e integrarla con la participación de entidades civiles. Adquiere alianzas estratégicas para ganar calidad educativa.

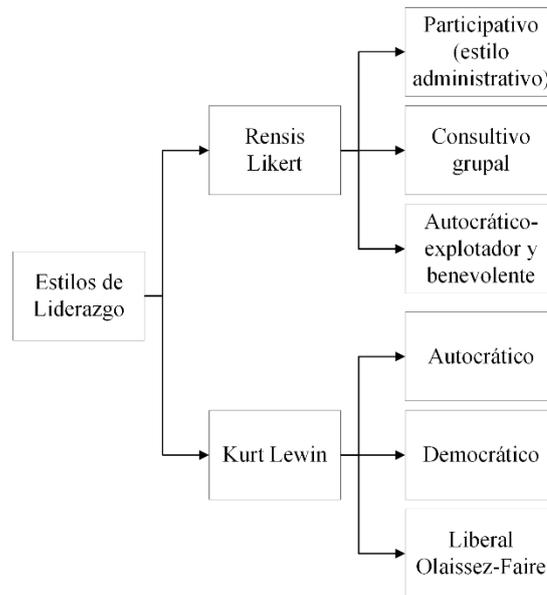
Nota: Tabla de autoría propia en base a la investigación de Romero & Santa María (2021)

Dimensiones de la Gestión Educativa

La Gestión Educativa de calidad está sujeta a varios componentes internos y externos; los desafíos e incertidumbre que ellos demandan son una gran responsabilidad la cual recae principalmente sobre la máxima autoridad de la institución, quien pone su capacidad de resolución de conflictos, iniciativa y pensamiento crítico en función de la necesidad de la empresa a la que representa. Existen algunos estilos de liderazgo tales como los que se describen a continuación:

El Liderazgo Directivo que Ramón et.al (2019) exponen que hace referencia al que debe existir dentro del campo de la enseñanza, que es significativo y relevante porque proponen un camino que seguir, por lo tanto, guía las acciones para obtener objetivos puntuales.

Ilustración 4 *Tipos de Liderazgo según autores representativos*



Nota: Tabla elaborada con base en la investigación de Ramón et.al (2019)

No obstante, Toledo et al. (2022) mencionan también que a pesar de que muchos autores mencionen que hay un tipo de liderazgo predominante en cada individuo, para Alvarado (2018) los líderes pueden adoptar el estilo que más se adapte a la realidad del momento, por lo que surge una nueva forma de liderazgo denominado situacional o contingencial, mismo que se manifiesta mediante acuerdos o transacciones sutiles que satisfacen los intereses de los involucrados porque se adapta a los retos que surgen en conciliación con la autonomía y cooperación.

La planificación estratégica

Para Alvarado (2018) es el componente principal de la calidad en la Gestión Educativa porque determina su éxito, por medio de la anticipación continua de las fases de carácter lógico necesarias para conseguir objetivos, tomando en consideración la realidad del plantel educativo. En adición a esto Espinoza & Campuzano (2019) la planificación es un desarrollo razonable de tareas que se elaboran basándose en los recursos de los que se dispone y se ejecutan de forma racional y estratégico para alcanzar su visión a largo plazo, para lo cual los organismos de la institución hacen uso de sus fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades.

Administración Educativa y Gestión Educativa ¿son lo mismo?

En la experiencia científica de Peinado & Sánchez (2021) la gestión y la administración cumplen roles diferenciados en una institución educativa, sin embargo, se necesitan mutuamente para poder coexistir en función de conseguir los objetivos planteados. En la siguiente tabla se explica las principales diferencias propuestas por los investigadores a causa de estas variantes.

Tabla 3 Principales diferencias entre gestión y administración

Criterio	Gestión	Administración
Toma de decisiones	Bajo los límites que la administración educativa se lo permita.	En favor de toda la comunidad educativa
Enfoque	Cómo las personas desarrollan una planificación, por medio de actividades para alcanzar un objetivo.	Distribución equitativa de recursos, por medio de la planificación, organización, ejecución y control; dentro de la comunidad educativa.
Función	Cumple y ejecuta las políticas, estándares, planes formulados por la administración de una institución educativa. Coordina las distintas funciones y trámites que deben participar en el alcance y concreción de los objetivos.	Crea políticas, estándares de actuación, formula planes dentro de la comunidad, además, de proporcionar el cuándo y qué hacer. Coordina las fases del proyecto, presupuesto, objetivos y alcance.
Alcance	Está a cargo de un grupo de personas con un nivel de autoridad bajo o medio; recurre a estrategias, herramientas, técnicas para cumplir con un propósito determinado. Importa el quien y cómo se hará cada asignación.	Individuos que estén posicionados en cargos de alto nivel, es decir, con capacidad de toma de decisiones dentro del establecimiento.
Áreas	Habilidades técnicas, de gestión de relación humana.	Ciencias como la economía, contabilidad, derecho, psicología, política, estadística, sociología y filosofía
Principios	Planeación: delimitación de objetivos y plan de acción Orden: Secuencia de pasos lógicos. Disciplina: forma en la que se llevan los procesos. Coherencia (repartición de tareas.	Destaca la habilidad de incorporar la visión y el liderazgo para dirigir sus esfuerzos, para que consigan sus metas.

Nota: Tabla elaborada por la investigadora a partir de la investigación de Peinado & Sánchez (2021).

CALIDAD DE VIDA

Definición de Calidad de Vida

Para, Arteaga et al. (2018) la Calidad de Vida es un constructo multidimensional que involucra dinamismo, complejidad, subjetividad y variabilidad en el tiempo; se ve influenciado por la percepción que tiene el individuo hacia el lugar que ocupa en la sociedad en relación con sus objetivos, estándares, preocupaciones y expectativas. En aporte a esto Martín (2018) explica que la CV es el resultado de dos componentes, el primero relacionado con aquellas cuestiones objetivas y de carácter externo que son fijas y que su realidad no depende de su opinión, están conectados con la organización de una sociedad como económicas, sociopolíticas culturales, entre otros; y el segundo vinculado con las cosas subjetivas e internas que el sujeto crea con base en una autovaloración.

No obstante, para México (2021) la OMS aparte de estos dos elementos postula un tercero referente a los aspectos sociales que rodean al sujeto tales como las políticas públicas, programas comunitarios, servicios institucionales, entre otros. En el artículo titulado “Una mirada a la Calidad de Vida y salud de las educadoras de párvulos” se expone que la CV abarca el bienestar tanto físico, psicológico, espiritual y social del individuo al igual que el desarrollo profesional y su capacidad de independencia.

En concordancia con, Cruz (2018) la Calidad de Vida (CV) en el caso de ser favorable logra aumentar los niveles de eficiencia y productividad en las actividades laborales que realiza el hombre. En consecuencia, a esto Veramendi et al. (2020); Gómez (2010); Yue-Lok & So-Kum (2009) afirman que debe ser uno de los elementos más importantes dentro de las organizaciones, puesto que es un indicador del bienestar de los trabajadores. Para, Arteaga et al. (2018) la CV de los educadores es un agente que influye en los aspectos claves para proveer una educación significativa, sin embargo, a pesar de esta realidad los docentes en general están expuestos a un alto nivel de malestar que repercute en su desempeño cotidiano.

De acuerdo con, Villareal et al. (2021) la Calidad de Vida generalmente es definida como un estado de bienestar, no obstante, acerca de este precepto hay una connotación que abarca una valoración contextual que hace énfasis en la percepción de satisfacción

sobre ámbitos sociales, físicos, emocionales, espirituales, intelectuales y ocupacionales que posee el individuo frente a su realidad. Cabe recalcar que las necesidades que presenta el sujeto pueden ser individuales y/o colectivas.

Origen del concepto de Calidad de Vida

Salas et al. (2021) explican que surge en la década de los setenta en Estados Unidos luego de una serie de conferencias dictadas por el Ministerio de Trabajo de los EEUU, donde se expuso la necesidad de humanizar la vida laboral, razón por la cual se propuso que tenía relación directa con la satisfacción que experimentaban los obreros en sus jornadas laborales. Sin embargo, en ochenta, al concepto anterior se le suman nuevas dinámicas en las que se proponen que la participación, toma de decisiones y eficacia en el desarrollo de procesos forman parte de esta definición, posteriormente en los años noventa se incorpora a la gestión de los recursos humanos como el camino para fortalecer el compromiso de los colaboradores al igual que sus conocimientos y habilidades.

En la experiencia científica de Patlán (2020), Geert Hofstede define a la Calidad de Vida en el trabajo como la tercera revolución industrial, porque logro humanizar las condiciones laborales en las industrias. A partir del año 2010, según Rodríguez (2016) se evidencia un notable incremento en la responsabilidad social que se desarrolla en las empresas, se logra ofrecer seguridad y acompañamiento al trabajador. En adición, la publicación de Bakker & Demerout (2013) afirma que la CV es considerado un componente indispensable en cualquier estructura puesto que, por medio de políticas institucionales permite el desarrollo integral de sus colaboradores.

Teoría de Dominios Olson y Barnes

Grimaldo et.al (2020) sugiere que la teoría de Dominios fue propuesta por Olson, D & Barnes, H; para argumentar que el “ajuste” o equilibrio que se adquiere entre el “yo” (si mismo) y el ambiente (contexto) brinda CV, para lo cual es necesario que el individuo se nutra de experiencias vitales como la vida de pareja, familiar, de amigos, por otro lado, abordan las felicidades de acceso a la vivienda, educación, empleo, religión, y salud. El investigador, ofrece un concepto que permite entender el rol

fundamental que tienen los juicios sobre la satisfacción y felicidad que percibe el hombre, es decir, su bienestar.

Teoría de Abraham Maslow

Según Rivas y et.al (2020) Maslow no aborda propiamente el concepto de Calidad de Vida, en su lugar, explica las necesidades de un sujeto, para lo cual utiliza una pirámide para agrupar desde las más básicas e impredecibles. Sin embargo, es menester acotar este postulado porque uno de los componentes que tiene mayor realce por su importancia para la CV es la satisfacción que el individuo siente y como esto le ha ayudado a conseguir la autorrealización.

La autorrealización

Desde el punto de vista científico de Martínez et al. (2020) la autorrealización se consigue cuando el individuo desarrolla todo su potencial en plenitud, es decir, pasa por un proceso de autodescubrimiento en el que se pone en contacto con su verdadera identidad y esta, lo integra con su diario vivir. Empleando las palabras de Rivas et al. (2020) el reconocido pedagogo Pablo Romero afirma que la Calidad de Vida es un concepto con múltiples matices englobados en aseveraciones objetivas y subjetivas. La primera evoca los resultados de investigaciones de disciplinas como teología, psicología, antropología, filosofía, sociología y medicina; la segunda menciona a la comprensión propia que el sujeto le da a las diversas situaciones. Tomando en referencia estas dos premisas se deduce que ambos conceptos están íntimamente relacionados y que para alcanzar una buena CV es necesaria poseer este hito.

Pirámide de las necesidades de Maslow

Abraham Maslow fue un conocido psicólogo que realizó aportaciones significativas con base en un patrón holístico-dinámico que plantea la jerarquía de las necesidades en la cual se plantean las exigencias para que un individuo tenga una vida plena (Doubront & Doubront, 2020). En el modelo antes descrito se propone una vez satisfechas las de tipo orgánico, aparecen adicionalmente nuevas que dominan al organismo. En cuando éstas han sido atendidas, nuevamente surgen otras imperativas de mayor nivel y, así, sucesivamente (Maslow, 1970, p. 38). La pirámide está

compuesta por cinco eslabones que inician desde su eslabón inferior y suben de forma ascendente hasta conseguir la realización del sujeto, se inicia por los requerimientos fisiológicos, para continuar con las de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.

Tabla 4 Pirámide de Maslow en orden descendente

Nivel	Aspectos
Fisiológicas	Alimentación, salud, respiración, descanso, sexo, vestido y vivienda.
Seguridad	Empleo, tranquilidad, orden, estabilidad, jubilación, integralidad familiar, propiedad privada, ingresos.
Afiliación	Amistad, afecto, intimidad sexual.
Reconocimiento	Estima, confianza, respeto y éxito.
Autorrealización	Moralidad, creatividad, espontaneidad, placer por la vida, aceptación de hechos, resolución de problemas.

Nota: tabla elaborada en base a la investigación de Doubront & Doubront (2020)

Componentes de la Calidad de Vida

Al ser la Calidad de Vida un resultado de diversas variables, Veramendi y et.al (2020) describen cinco componentes que engloban e influyen en factores sociales, médicos y políticos; y también en los ámbitos individuales y de comunidades; en los que se desenvuelve el ser humano.

Tabla 5 Definición de los componentes de la Calidad de Vida

Bienestar	Definición
Físico	Donde puede tener aspectos de salud y seguridad física.
Material	Contar con una vivienda digna y propia, con acceso a todos los servicios básicos, alimentos al alcance, medios de transporte.
Educativos	Existencia y cercanía a una educación donde permita ampliar los conocimientos de forma individual y colectiva.
Emocional	Campo muy importante para cualquier ser humano, mediante el cual permite que su estado emocional vaya creciendo e interrelacionarse eficazmente.
Social	Donde al ser humano tiene opciones interpersonales con núcleos básicos como la familia y círculos de amistades que permitan desarrollo del mismo.

Nota: tabla elaborada en base a la investigación de Veramendi et al. (2020)

Características de la Calidad de Vida

Según Monardes y et.al (2011) considerando la versatilidad que este constructo presenta, es menester detallar las características que abarca la Calidad de Vida, las cuales de describen a continuación:

Tabla 6 Descripción de las características de la Calidad de Vida

Característica	Concepto
Subjetivo	Según Cuadra & Salgado (2020) la subjetividad es una particularidad basada en las propias creencias del individuo que son elaboradas en la vida cotidiana, poseen una estructura argumentativa y permiten explicar las acciones desde un componente emocional.
Universal	La RAE (s.f) afirma que el término hace alusión a que se extiende y abarca sin excepción a todo un algo según su especie.
Holístico	Para Ostachuck (2019) es una forma indivisible que actúa como factor operativo en el desarrollo progresivo de un algo con el fin de corregir las imperfecciones y atender a todo un universo.
Dinámico	Desde la perspectiva de Fuertes & Bergenholtz (2018) se refiere a la flexibilidad y construcción de diferentes situaciones.
Interdependiente	La RAE (s.f) explica que se genera cuando hay una relación de dependencia recíproca.

Nota: tabla de autoría propia.

Dimensiones de la Calidad de Vida

Vega et al. (2011) en su obra titulada explica que los autores Schalock y Verdugo enumeran ocho dimensiones: el bienestar emocional, material, físico, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y los derechos.

Tabla 7 Descripción de las dimensiones de la Calidad de Vida

Dimensiones de la CV	Concepto
Bienestar Emocional	Todo aquello que le genera al individuo satisfacción, felicidad y bienestar; además, incluye sentirse cómodo consigo mismo.
Relaciones Interpersonales	Compartir con amigos, estar bien con el núcleo familiar y en el trabajo; se resume en tener buenas relaciones con las personas, saber aceptar a los demás.
Bienestar Material	Tiene que ver con los medios y condiciones de vida.
Desarrollo Personal	Necesidad de realización personal, profesional, recreación, salud y espiritualidad; hace alusión a la habilidad para desenvolverse por sus propias condiciones.
Bienestar Físico	Tener salud física y mental.
Autodeterminación	Tener la opción de elegir algo que responda según los intereses del individuo, sus necesidades y motivación.
Inclusión Social	Oportunidad y dignificación del individuo para su participación en la sociedad.
Derechos	Ser tratado con equidad y justicia, cumplir con los derechos básicos de ser persona.

Nota: Tabla tomada del artículo de Vega et al. (2011)

Factores asociados al malestar docente

Según, Abril (2020) explica que desde la década de los ochenta ha habido manifestaciones de docentes que exponen su incapacidad para ejercer su labor a causa de afecciones físicas o mentales provocados por diversos factores como el temperamento del docente, las estrategias de afrontamiento que emplea frente a elementos extrínsecos e intrínsecos que le permiten desarrollar su profesión. Los componentes externos son el ambiente, las condiciones laborales, los accidentes, entre otros; mientras que los internos están relacionados con los rasgos de personalidad y carácter propios del sujeto.

Síndrome de Burnout (SB)

Este síndrome hace referencia a un estrés laboral de tipo crónico que se produce a causa de las demandas que su entorno profesional le reclama y se manifiesta en tres dimensiones que el ser humano posee, la primera que evoca las construcciones mentales del individuo; la segunda, las físicas y por último, las conductuales. El SB

provoca sentimientos negativos en el sujeto como vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, poca autoestima que conlleva a la incapacidad para alcanzar la realización personal y por consecuencia, acarreado una mala Calidad de Vida (Abril, 2020).

Desde la perspectiva de Salgado & Lería (2020) el SB es un estado emocional desadaptativo que se genera por condiciones estresantes y la carencia de herramientas para su afrontamiento. Este síndrome incluye tres subdimensiones: despersonalización o cinismo, que hace referencia a una respuesta que da el trabajador hacia quien recibe sus servicios de tipo negativa; falta de realización, al no sentirse satisfecho con varias dimensiones en su vida y agotamiento personal, al tener sentimientos de cansancio y fatiga.

Manifestaciones del síndrome de Burnout

Los principales indicativos físicos de este fenómeno son la falta de sueño, cefaleas, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc. Aquellos rasgos que son evidenciables en su conducta son el bajo rendimiento en sus gestiones, la poca eficacia, el distanciamiento afectivo tanto de sus compañeros de trabajo como de su grupo poblacional de clientes, conflictos interpersonales con frecuencia, entre otros (Abril, 2020).

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo” de la ciudad de Ambato.

Este objetivo se efectuó gracias al cumplimiento de cuatro etapas, en primer lugar el estudio minucioso de varios postulados teóricos que permitieron comprender con mayor profundidad las variables propuestas en la investigación. En un segundo estadio se aplicó dos cuestionarios al cuerpo docente del plantel educativo de manera presencial. En la tercera fase se codificaron los resultados obtenidos de las dos pruebas, por medio de un procesamiento manual; como último requerimiento se correlaciono la Gestión Educativa y la Calidad de Vida, empleando la herramienta estadística R Studio y Chi Cuadrado, con base en el tipo de información que se manejó; lo que posibilitó concebir la incidencia que posee el vínculo existente entre las premisas.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Categorizar la Gestión Educativa y la Calidad de Vida por medio de bibliografía científica y actualizada.

El presente objetivo se realizó por medio de la búsqueda, selección y revisión bibliográfica de artículos (Journals) y libros (E-books) actualizados y científicos acerca de la Gestión Educativa y la Calidad de Vida; en la biblioteca física y virtual de la Universidad Técnica de Ambato, Google Scholar, Scopus, Research Gate y Clarivate Web of Science.

- Identificar la Gestión Educativa presente en la Unidad Educativa “Suizo” por medio del cuestionario propuesto por el MINEDUC en el Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente.

Este objetivo se alcanzó por medio de la aplicación del instrumento propuesto por el MINEDUC en el Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente; mismo que consta de 55 ítems divididos en 3 divisiones que a su vez poseen 4 subdivisiones para valorar la Gestión Educativa. Para lograr la presente meta, la investigadora se trasladó a la institución educativa y posterior a una inducción sobre el tema y su relevancia, se procedió a la obtención de respuestas por parte de los docentes. En segundo plano se procesó la información obtenida y se obtuvo una réplica general.

- Identificar la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo” por medio del test CVT – GOHISALO.

Este objetivo se cumplió gracias a la administración del test CVT a los docentes de la Unidad Educativa, para lo cual la investigadora se desplazó al lugar de los hechos; posteriormente a la aplicación del cuestionario que abordaba la variable Gestión Educativa; realizó una dinámica que permitió amenizar el ambiente y que los colaboradores se concentren en la nueva variable. Más adelante, se procesó la información obtenida y de manera general, se obtuvo un panorama claro de la Calidad de Vida frecuente en la institución.

- Correlacionar la Gestión Educativa y la Calidad de Vida por medio del estadígrafo Chi - cuadrado.

Este objetivo se desarrolló en primer lugar mediante la aplicación de dos instrumentos al cuerpo docente de la Unidad Educativa “Suizo”; uno referente a la variable Gestión Educativa obtenido del manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente propuesto por el MINEDUC; y otro en atención a la Calidad de Vida denominado GOHISALO. Posteriormente, se procesó las respuestas manualmente, para pasar a su análisis respectivo y por medio de un método estadístico se identificó la correlación existente entre las variables propuestas.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Como afirma Yuni & Urbano (2020) la metodología no es un proceso simple en el que se aglomeran un conjunto de actividades y pasos para alcanzar el nivel científico. Por el contrario, abarca criterios que permiten la toma de decisiones, reglas lógicas que verifiquen la validez de los postulados propuestos, procesos empíricos donde es necesario manipular los fenómenos para analizar y estudiar los mismos, de forma crítica y como fin último, dar paso a la construcción de nuevos conocimientos.

2.1 Materiales

Según Torres & Monroy (2020) un elemento a tratar dentro de la elaboración de un proyecto de investigación es referente a la factibilidad que este tiene para ser llevado a cabo. La viabilidad del estudio puede ser determinada en base a los recursos de tipo humanos, materiales, institucionales y financieros con los que se cuenta en el desarrollo del proceso investigativo.

Tabla 8 Descripción de los recursos y materiales

Recursos	Cantidad	Valor
Institucionales		
Bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.	-	\$0,00
Aulas de la Universidad Técnica de Ambato.	-	\$0,00
Oficina del tutor/a de la Universidad Técnica de Ambato.	-	\$0,00
Departamento de psicología de la Unidad Educativa Suizo.	-	\$0,00
Aulas de la Unidad Educativa Suizo	-	\$0,00
Humanos		
Personal docente de la Unidad Educativa Suizo	-	\$0,00
Psicólogos designados de la Unidad Educativa Suizo	-	\$0,00
Tutor/a de la Universidad Técnica de Ambato	1	\$0,00
Revisores de la Universidad Técnica de Ambato	2	
Materiales		
Test de Calidad de Vida CVT – GOHISALO	1	\$0,00
Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente propuesto por el MINEDUC.	1	\$0,00
Fotocopias	-	\$35,00
Computadora	1	\$0,00
Material de oficina	-	\$14,00
Resmas de hojas	3	\$15,00
Microsoft Word y Excel	1	\$0,00
Financieros		
Transporte	-	\$50,00
Imprevistos	-	\$50,00
Total		\$245,30

Nota: Tabla de autoría propia

En la tabla anterior, se aprecia que el presupuesto total invertido para el desarrollo de la presente investigación fue una inversión de \$245,30; mismos que fueron cubiertos por la investigadora.

2.2 Métodos

Una investigación desde la experiencia científica de Hernández & Mendoza (2018) engloba un conjunto de procesos de tipo sistemático, crítico y empírico que se emplea al estudio de un determinado fenómeno para ampliar el conocimiento que se tiene sobre el mismo. No obstante, es digno destacar que no todos los problemas de análisis poseen las mismas características, en otras palabras, su universo es susceptible al comportamiento propio de la variable, a las organizaciones sociales, a juicios de índole psicológico, entre otros. Es por esta razón que recurre a una metodología que atienda la particularidad del objeto en cuestión.

2.2.1 Enfoque de la Investigación

Mixto (Cualitativo & Cuantitativo)

La siguiente investigación emplea un enfoque mixto puesto que recurre a la recolección y análisis de datos de tipo cuantitativo y cualitativo, al igual que la integración de esta información para una discusión conjunta que permita la creación de “metainferencias”, las cuales son inferencias realizadas con base en el estudio previamente llevado a cabo. Además, al recurrir a este enfoque híbrido la investigación según Hernández & Mendoza (2018) puede ser llamada “Investigación Integrativa”.

Es utilizado en este estudio porque los objetivos propuestos lo requieren, en primer lugar es cualitativa porque por medio de la selección de documentos y revisión de postulados científicos; se realiza un análisis de contenidos, en segundo, por la aplicación de un test psicométrico donde se puede identificar el nivel general de Calidad de Vida de los docentes de la institución educativa, por otro lado, el cuestionario proporcionado por el MINEDUC cumple con el mismo propósito. Sin embargo, es cuantitativa también, porque al emplear valoraciones matemáticas y métodos estadísticos para estudiar y correlacionar las variables; se pretende interpretar los datos para comprobar una hipótesis. De esta manera, se afirma con seguridad que es una investigación con enfoque mixta.

2.2.2 Nivel de la Investigación

Nivel exploratorio

Este trabajo investigativo es de nivel exploratorio porque se seleccionó y reviso las variables: Gestión Educativa y motivación para conocer las generalidades de ambos fenómenos y así entenderlos con mayor profundidad. Este nivel es entendido como aquel que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento (Morales, 2012).

Nivel descriptivo

La presente investigación es de nivel descriptivo porque inicialmente se hizo un diagnóstico para conocer el fenómeno del cuál trata este trabajo, se prosiguió con el recogimiento de datos y posteriormente se analizaron los resultados para dar paso a la interpretación que permitió establecer relación entre las variables. Es decir, se comparó las estructuras y fenómenos que están ocurriendo en comparación con postulados teóricos recientes y con alta confiabilidad científica.

Este nivel de investigación es llamado también de diagnóstico porque pretende caracterizar una situación, describir cuáles son sus rasgos diferenciadores de otros fenómenos, responde a las preguntas ¿qué?; ¿cómo?; ¿dónde?; y ¿cuánto?; es importante aclarar que no se limita a la recolección de información, sino que al contrario trasciende hasta la predicción de relaciones que existen entre las variables de la investigación (Morales, 2012).

Nivel correlacional

Este estudio es de nivel correlacional porque se enfocó en evaluar la versatilidad entre las variables tanto, independiente como dependiente, para medir el grado de relación entre las premisas; con este propósito se empleó el Chi Cuadrado, un estadígrafo reconocido en estudios científicos que permite validar o rechazar una hipótesis. Este nivel de investigación toma a las variables planteadas para relacionarlas entre sí, ya sea de forma nula, parcial o estrechamente vinculadas, por lo tanto, las correlaciones

pueden ser positivas o negativas por medio de valoraciones cuantitativas (Morales, 2012).

2.2.3 Diseño de la Investigación

La presente investigación posee un diseño transversal, puesto que dentro de un tiempo pre determinado buscó, seleccionó y recolectó información relevante para describir de forma objetiva y amplia las variables a investigar, al igual que la relación que ellas presenten dentro del plazo establecido.

2.2.4 Modalidad de la Investigación

De Campo

La presente investigación es de campo porque se acudió a la Unidad Educativa Suizo, lugar donde se originan los acontecimientos, para conocer la realidad del fenómeno, al igual que su contexto y necesidad.

Bibliográfica - Documental

El presente trabajo de investigación es de tipo bibliográfico o documental puesto que para entender a cada una de las variables se recolecta información verificada de diferentes documentos científicos, bibliotecas virtuales, entre otros; que garanticen la comprensión y obtención de amplio conocimiento acerca de las temáticas del proyecto.

2.3 Descripción del modelo de investigación

2.3.1 Población

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó en consideración a la totalidad de los docentes que trabajan en la Unidad Educativa “Suizo”, la cual está ubicada en la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato en Huachi Chico barrio El Progreso calles Panamericana Sur Km 5 y Enrique Aguayo. La población está compuesta por 24 maestros repartidos entre la básica inferior, media, superior y bachillerato.

Ilustración 5 Ubicación de la Unidad Educativa "Suizo"



Nota: La ilustración fue obtenida de google maps en su capa “satélite”

La población del presente trabajo de investigación está conformada por 25 docentes de la “Unidad Educativa Suizo”, los cuales se describen a continuación.

Tabla 9 Descripción de los docentes que laboran en la Unidad Educativa "Suizo"

Docentes tutores en toda la Unidad Educativa	16
Docentes de cultura física	2
Docentes de inglés	2
Docente inspectora que dicta una asignatura	1
Docente vicerrector que dicta una asignatura	1
Docente de música	1
Docente de informática	1
Docente de artes	1
Total	25

Nota: Tabla de autoría propia

Técnica

La técnica según Feria et.al (2020) es una fuente de conocimiento. En el presente estudio el tipo de técnica empleada es la encuesta, misma que es definida por Romero et.al (2021) como un ejercicio de inferencias formalizadas que pretenden recabar información acerca de una problemática.

Instrumentos

Para la presente investigación se utilizan dos cuestionarios. Para Feria et.al (2020) el cuestionario es una aglomeración de preguntas que giran en torno a un fenómeno que se pretende medir, es uno de los instrumentos metodológicos más utilizados para la recolección de datos, y puede presentar preguntas tanto abiertas como cerradas.

Los instrumentos por utilizar responden a uno por cada variable planteada, tanto independiente como dependiente los cuales se describen a continuación:

Variable independiente: Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente propuesto por el MINEDUC.

Con propósito de medir la variable independiente se recurrirá al modelo propuesto dentro del “Manual de gestión escolar y desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente” propuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador, donde con el fin de garantizar altos estándares de calidad educativa que permitan cumplir la agenda 2030, se plantean parámetros claros y concisos de lo que se espera dentro de todo organismo educativo y de cada miembro que lo integre. En primer lugar, se identificarán los elementos que constituirá la matriz de evaluación en base a la singularidad del establecimiento, según dicta el manual previamente mencionado. En consecuencia, a esto se realizara una evaluación a los estudiantes quienes serán los encargados de por medio de la selección de un literal en una escala Likert con cuatro opciones de respuesta (No Cumple, En Proceso, Satisfactorio y Destacado) debe responder a los estándares que se mencionaran según el instrumento lo propone.

Dicho material, propone 55 estándares a considerar dentro de la Gestión Educativa que cuentan con una explicación acerca de los medios de verificación para cada uno, el procedimiento sugerido, la normativa en la que está respaldada el ítem, y los resultados

esperados en caso de cumplir con satisfacción el estándar, de los diversos participantes, sin embargo, no todos son aplicables para la institución propuesta, por lo que, en concordancia con cada dimensión se seleccionaran aquellos que cumplan con el propósito de la investigación, cumpliendo así con uno de los principios de evaluación de la Gestión Educativa de atender la particularidad y realidad de cada contexto.

Cada estándar antes mencionado mantiene su propia subdivisión como se ejemplifica a continuación:

Tabla 10 Descripción de subdivisiones del cuestionario propuesto por el MINEDUC

Estándar	Dimensión	Componente (s)
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	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos y protección
Desempeño profesional Directivo	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 académico
	Convivencia, participación escolar y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia y participación escolar
	Seguridad Escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos y protección
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Organización institucional
Desempeño profesional docente	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza y aprendizaje • Consejería estudiantil y refuerzo académico
	Convivencia, participación escolar y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia y participación escolar
	Seguridad escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos y protección

Nota: Tabla elaborada con base en el manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente propuesto por el MINEDUC.

Variable dependiente: Test CVT – GOHISALO

En la presente investigación se utilizará un instrumento de procedencia mexicana destacado por ser uno de los más empleados en diversos países Latinoamericanos por ser el que está mejor estructurado y completo, para evaluar la Calidad de Vida, denominado por sus siglas CVT – GOHISALO creado por González-Baltazar, Raquel en el año 2010 (Anda, 2017).

El test según Mozo & Osorio (2019) tiene una validez del 0.68, es altamente confiable con un índice en Alpha de Cronbach entre 0.64 a 0.93 entre cada una de sus dimensiones y de manera general de 0.95. Según Gonzalez et al (2015) cuenta con validación tanto de contenido, criterio y constructo. Según Peñarrieta et al (2014) explican que las dimensiones por las cuales está conformada la escala se pueden valorar de forma independiente. Según se detalla en la investigación de Mozo & Osorio (2019) su aplicación puede ser tanto individual y colectiva, está compuesto por 74 ítems subdivididos en siete dimensiones acerca de la Calidad de Vida: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, y administración del tiempo libre, con cinco opciones de respuesta de tipo Likert, las mismas que van desde 0 a 4 donde 0 es “Nunca” y 4 significa “Siempre”; los cuales se explican a continuación:

Tabla 11 Definición de las dimensiones del test CVL - GOHISALO

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
Soporte Institucional para el Trabajo (SIT)	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la empresa como estructura que da forma y soporta al empleo.	Procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.	6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52.
Seguridad en el Trabajo (ST)	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al empleado firmeza en su relación con la empresa.	Satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos del trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los empleados y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.	5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72.
Integración al puesto de Trabajo (IPT)	Inserción del empleado en el trabajo, en total correspondencia.	Pertenencia, motivación y ambiente de trabajo.	18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 65.
Satisfacción por el Trabajo (SAT)	Se conoce como la sensación global de agrado que el trabajador tenga con respecto a su trabajo.	Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento y autovaloración.	1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22.
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	Se conoce como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades que tienen relación con la manera de vivir, que también incluye el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral.	Identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado para otro (SIC), satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.	23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71, 73.
Desarrollo Personal del Trabajador (DP)	Proceso de incremento de aspectos personales que relacionen su actividad laboral	Logros, expectativas de mejora y seguridad personal.	53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, 74.
Administración del Tiempo Libre (ATL)	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizaban actividades laborales.	Espacio libre	25, 55, 56, 57, 58.

Nota: Tabla elaborada con base en la investigación de Mozo & Osorio (2019)

El puntaje del cuestionario se representa en valores percentiles, donde la ponderación 50 se ubica en la media del puntaje bruto y se establece el valor 10 como la desviación (Mozo & Osorio, 2019). Aquellos puntajes que se ubiquen por debajo de T40 estarían en vulnerabilidad de riesgo del desequilibrio en la Calidad de Vida en el trabajo.

El instrumento propone una interacción entre el individuo y su entorno en tres escenarios posibles que se describen a continuación:

Tabla 12 Descripción de los escenarios que contempla el instrumento del test CVL - GOHISALO

PLANOS	CONCEPTO	DIMENSIONES
Primer plano	Aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador, que aunque no “pertenece” a su ámbito de trabajo influye notablemente.	Desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre, van desde los logros, las expectativas de mejora en el nivel de vida, reconocimiento personal, convivencia y cuidados con la familia, etc.
Segundo plano	Tiene que ver con el individuo y su relación inmediata con el trabajo, así como con la relación del trabajador y los otros miembros del trabajo, constituyendo un factor central de la salud personal y de la organización.	Satisfacción con el trabajo y la de bienestar logrado a través del trabajo.
Tercer plano	Aspectos que componen un entorno particularmente importante en cuanto al soporte institucional, integración y seguridad.	Seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo.

Nota: tabla elaborada con base en la investigación de Mozo & Osorio (2019)

Criterios de Inclusión

Los sujetos que conforman la población del presente estudio están considerados en base a los siguientes parámetros.

- Docentes que voluntariamente deseen participar.
- Docentes que trabajan dentro de la institución educativa durante todo el periodo lectivo 2022 – 2023 que está actualmente en curso.
- Docentes que hayan recibido la inducción acerca de la Gestión Educativa y Calidad de Vida.

Criterios de Exclusión

Los participantes que no están incluidos para formar parte de este estudio son aquellos que se incluyen dentro de los siguientes indicadores.

- Docentes que no asistieron a la reunión de socialización sobre las generalidades de las variables.
- Docentes que por cualquier motivo manifiesten no estar de acuerdo con llenar los cuestionarios propuestos en la investigación.
- Personas que no sean docentes con un contrato que lo certifique.

2.3.3 Recolección de Información

Tabla 13 Descripción de las preguntas básicas y recolección de la información

Preguntas Básicas	Recolección
¿Para qué?	Para medir la relación presente entre la Gestión Educativa y la Calidad de Vida.
¿De qué personas u objetos?	De los docentes de la Unidad Educativa “Suizo”
¿Sobre qué aspectos?	La Gestión Educativa La Calidad de Vida
¿Quién?	La investigadora: Srta. Marcela Monserrath Garcés Toro.
¿A quiénes?	A los docentes de la Unidad Educativa “Suizo” de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua.
¿Cuándo?	En el período académico octubre 2022 – marzo 2023.
¿Dónde?	En la Unidad Educativa “Suizo”, ciudad de Ambato en la provincia de Tungurahua.
¿Cuántas veces?	Una vez.
¿Qué técnicas de recolección?	1. Cuestionario propuesto por el MINEDUC en el Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente. 2. Test CVL – GOHISALO
¿Con qué?	Cuestionarios

Nota: tabla de autoría propia

2.3.4 Plan de procesamiento de información

Obtención de la Información

Para el levantamiento de la información se acudió de forma presencial al plantel educativo, se convocó a una reunión a todos los docentes de la Unidad Educativa “Suizo” donde se socializó la importancia de las variables a evaluar y se empleó la técnica de encuesta para la recolección de la información requerida; razón por la cual se aplicaron dos instrumentos de tipo cuestionario que permitieron recoger los datos

requeridos para los objetivos de la presente investigación. En primera instancia, el formulario propuesto por el MINEDUC en el Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente; y en atención a la segunda variable, el test CVL – GOHISALO; además se incluyeron interrogantes acerca de la situación sociodemográfica de los encuestados tales como edad, residencia, años laborados en la institución; con la finalidad de realizar un análisis de mayor profundidad.

Procesamiento de la información

Posteriormente a la obtención de respuestas que se realizó de forma física en la institución educativa, las respuestas fueron consolidadas en una hoja de cálculo del software Excel, para posteriormente ser corregidas según dicta el manual de los cuestionarios tanto de la variable independiente como de la dependiente, donde fue necesario realizar una suma de las interrogantes por dimensión y compararlas según los rangos de evaluación propios de cada uno. En segunda instancia, se exportó dicha información a un programa de alta confiabilidad para el procesamiento de información, lo cual se describe en el siguiente apartado.

2.3.5 Análisis de datos

En la presente investigación se utilizó el software RStudio, para encontrar el grado de relación entre la variable independiente y dependiente, puesto que el mismo, permite el análisis de datos y ejecuta el método Chi Cuadrado de forma automática.

El Chi-Cuadrado de Pearson calculado por el software RStudio es una prueba estadística altamente confiable que determina la validez de una hipótesis, por medio de un procedimiento en el que se compara los datos tabulados (directos) con los esperados (calculado), dichos datos se obtienen de distribuciones de frecuencias. La Regla de Decisión empleada por el software se explica a continuación:

Regla de decisión

Para poder validar una hipótesis es necesario realizar una regla de decisión en base al valor de la prueba y el nivel de significancia de esta.

Tabla 14 Descripción de la Regla de Decisión

Hipótesis	Es válido si	Ecuación
H0	El valor de prueba debe ser mayor al nivel de significancia.	$H0 = Pvalor > \alpha$
H1	El valor de prueba debe ser menor o igual al nivel de significancia.	$H1 = Pvalor \leq \alpha$

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Por otro lado, se utiliza RStudio por ser un Entorno de Desarrollo Integrado (IDE), es decir, un programa o aplicación dependiendo de la fuente que se esté utilizando que provee al usuario de herramientas integrales para la construcción, modificación, depuración de software; y análisis de datos. Además, al poseer un lenguaje y comandos amistosos con el usuario comparado con otros softwares se convierte en un recurso sencillo para el cálculo y estudio de datos, como es el caso de la presente investigación. Es importante mencionar, que optimiza tiempo y recursos al tener múltiples tipos de archivos de código, comandos, funciones y servicios, por lo que al exportar los datos previamente tabulados en este estudio se obtendrá toda la información que se requiere para los propósitos que persigue la misma.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados

Para los resultados y discusión se consideró la participación de 25 docentes de la Unidad Educativa “Suizo”, los cuales rondan entre las edades de 21 a más de 50 años, quienes han estado trabajando en la institución por un período de tiempo que va desde un año hasta un máximo de 16. De los integrantes de la misma, 14 son de sexo masculino y 11 femenino; los mismos que laboran en un horario que va desde las 7 de la mañana hasta las 3 de la tarde; la totalidad de los encuestados residen en la ciudad de Ambato.

Por medio de la técnica de la encuesta se utilizaron dos instrumentos de tipo cuestionario para la recolección de información; para la variable independiente “Gestión Educativa” se empleó el formulario propuesto por el MINEDUC titulado “Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa” el cual contiene 55 preguntas divididas en tres escalas, las cuales son Gestión Educativa, Desempeño Profesional Docente y Desempeño Profesional Directivo; a su vez cada una posee 4 componentes, el primero enfocado en la gestión administrativa, el segundo en la gestión pedagógica, el tercero en la convivencia, participación escolar y cooperación; finalmente la última subdivisión se centra en la seguridad escolar.

Para la variable dependiente acerca de la “Calidad de Vida” se recurrió a la prueba CVL-GOHISALO conformado por 74 ítems divididos en 7 dimensiones y 4 tipos de escala de Likert. Las subdimensiones evaluadas son Soporte Institucional para el Trabajo (SIT); Seguridad en el Trabajo (ST); Integración al puesto de Trabajo (IPT); Satisfacción por el Trabajo (SAT); Bienestar logrado a través del trabajo (BLT); Desarrollo Personal del Trabajador (DP); y Administración del Tiempo Libre (ATL). Cada una de las opciones de respuesta en escala Likert posee una valoración que oscila entre 0 y 4 puntos.

Es justo mencionar que todos los docentes evaluados participaron voluntariamente y sus respuestas son analizadas detalladamente a continuación; por medio de gráficos

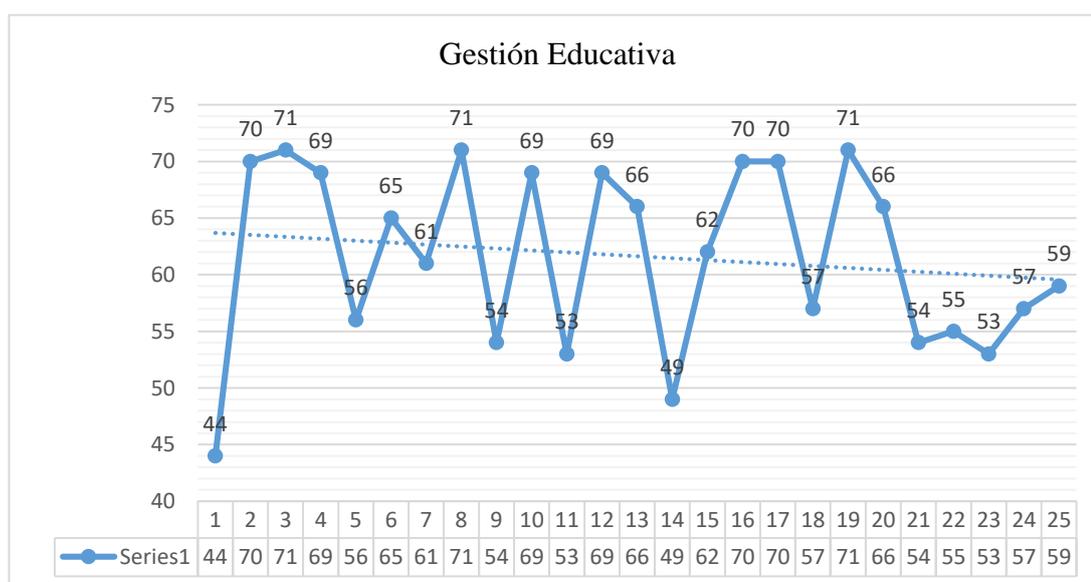
estadísticos que posibilitan la mejor comprensión y posterior discusión de cada una de las variables evaluadas, con sus respectivas dimensiones.

3.1.1 Análisis y discusión variable independiente “Gestión Educativa”.

En el presente apartado se describen las tres dimensiones evaluadas por el cuestionario propuesto por el MINEDUC titulado “Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa”.

En primer lugar se describe al componente “**Gestión Escolar**”, evaluado por un total de 18 preguntas, conformadas por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, y 18.

Ilustración 6 Representación estadística de la primera dimensión "Gestión Educativa"



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 15 Porcentaje de la ilustración 5

Escala	No Participantes	Porcentaje
0 – 18	0	0%
19 – 36	0	0%
37 – 54	6	24%
55 - 72	19	76%
Total	25	100%

Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Análisis

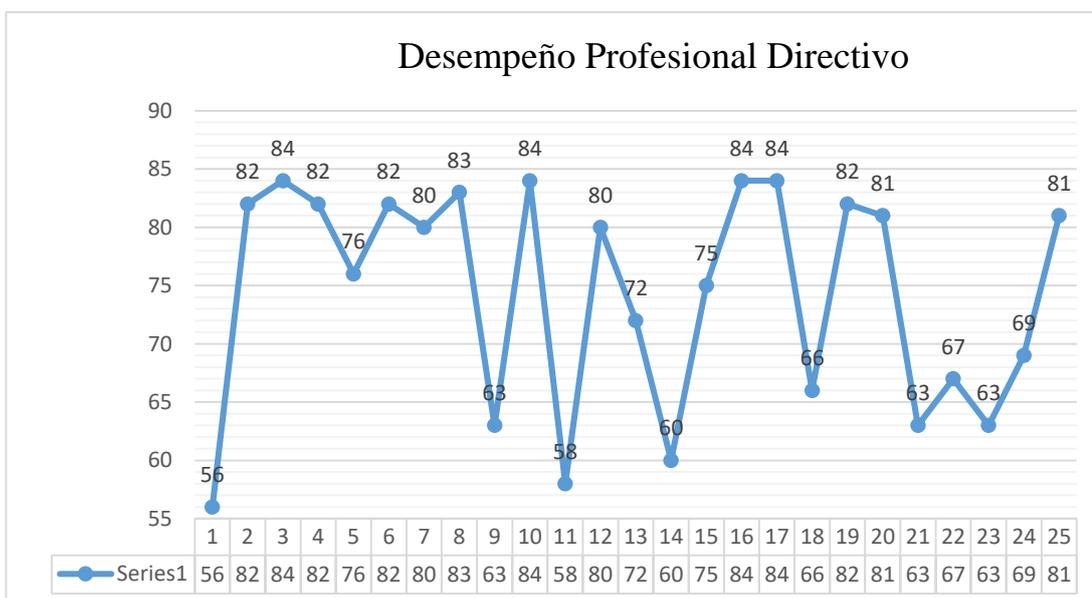
De los 25 docentes encuestados quienes son el 100% de la población, 6 de ellos (24%) afirman que la Gestión escolar es “Satisfactoria”, esto es evidenciado al poseer una valoración entre los 37 a los 54 puntos. Por otro lado, 19 maestros (76%) quienes representan la mayoría, obtuvieron una ponderación entre 55 y 72 puntos, lo que sugiere que su óptica hacia la GE es “Destacada” por explicarlo con otras palabras, la Unidad Educativa “Suizo” efectúa el modelo propuesto por el MINEDUC de forma eficiente siguiendo cada uno de los estándares. Cabe recalcar que dentro de la población encuestada no hay puntuaciones bajas, lo que implica que el plantel educativo, por medio de su gestión,

Discusión

La Gestión Educativa de la Unidad Educativa “Suizo” desde la perspectiva del cuerpo docente cumple de manera general con los estándares propuestos por el MINEDUC destacándose por lograr calidad en cada uno de ellos, lograr identificar los componentes de una buena GE y además proponer prácticas novedosas que fomenten el cumplimiento de objetivos. Es decir, que la oferta de los servicios académicos y los proyectos son satisfactorios. Asimismo, los resultados “Satisfactorio” y “Destacado” implica que los maestros indistintamente del nivel en el que imparten su asignatura, se sienten reconocidos por parte del plantel educativo por su labor; están en constante capacitación lo que como consecuencia posibilita que el acompañamiento pedagógico gracias la utilización de medios innovadores y sumamente favorables para los objetivos de la organización sean de calidad. Además, al tener la pericia necesaria, los maestros son capaces de reconocer las necesidades institucionales, y con base en ellos construir espacios de intercambio de conocimientos para solventarlos. Por otro lado, los proyectos desarrollados en la organización son participativos y contruidos bajo los lineamientos y estrategias; tanto propuestas por el MINEDUC como por la experticia de los profesionales. Los docentes conocen y manejan procedimientos, tanto académicos como administrativos que garantiza el desempeño de sus funciones de manera óptica y eficiente. Como complemento de esta última afirmación, se entiende que los profesionales optimizan el uso de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos.

A continuación, se describe la segunda dimensión denominada “**Desempeño Profesional Directivo**” conformada por 21 interrogantes entre los cuales se encuentran las preguntas 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, y 39.

Ilustración 7 Representación estadística del componente "Desempeño Profesional Directivo"



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 16 Porcentajes de la ilustración 6

Escala	No Participantes	Porcentaje
0 – 21	0	0%
22 - 42	0	0%
43 – 63	6	24%
64 - 84	19	76%
Total	25	100%

Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Análisis

Del total de la población encuestada conformada por 25 participantes, una minoría formada por 6 de ellos simbolizan el 24% y se enmarcan en una sumatoria total entre 43 y 63 puntos; lo que implica que su percepción frente al Desempeño Profesional

Directivo de la Unidad Educativa “Suizo” es “Satisfactoria”. Esto quiere decir, que cumplen con cada estándar propuesto por el MINEDUC de manera adecuada, permitiéndoles atender cada una de sus funciones de forma íntegra. Sin embargo, existe una mayoría establecida por 19 docentes que figuran como el 76% del total, están enmarcados en una ponderación que va desde los 64 hasta los 84 puntos, por lo que se asume que la óptica que ellos tienen frente a las funciones realizadas por el equipo directivo son “Destacadas” en función de que cumplen con altos estándares de calidad en cada una de sus asignaciones, superan los estándares y están en la capacidad de reproducirlos estratégicamente conforme la situación lo amerite.

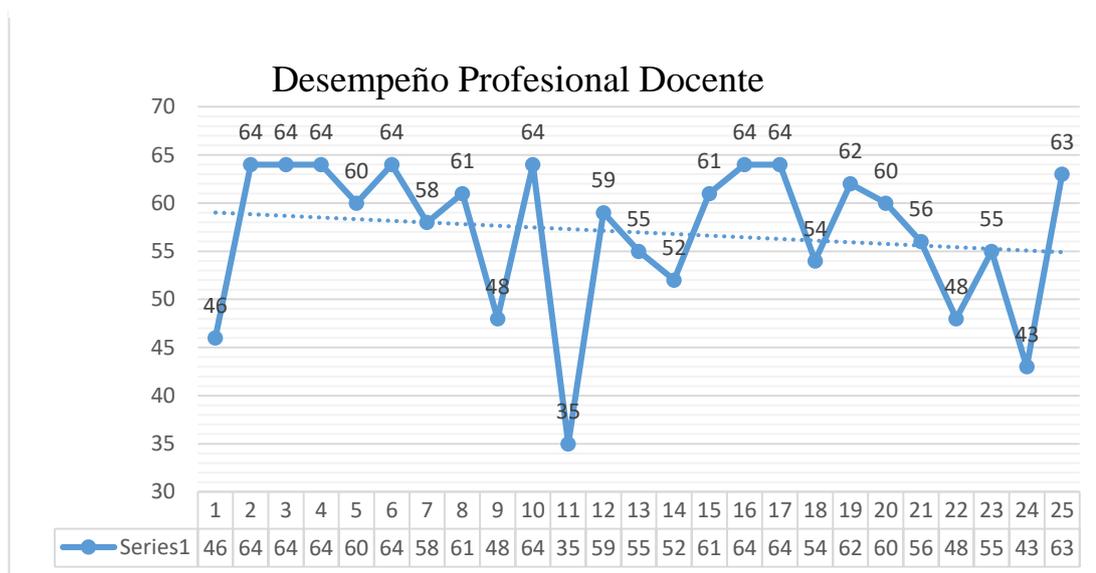
Discusión

Todos los docentes encuestados presentan una visión alentadora frente al Desempeño Profesional Directivo de la institución, evidenciado en los resultados “Satisfactorio” y “Destacado” lo que significa que el plantel educativo aplica las disposiciones del MINEDUC, identifica las oportunidades que su realidad presenta para modificar y/o construir nuevas dinámicas de interacción en función de cumplir con la oferta académica que ellos ofrecen. Además, desde su experiencia aperturar servicios que fomenten la adopción de estrategias innovadoras, aumentar su oferta institucional y brindar un mejor servicio. Asimismo, implementa proyectos educativos que les permiten estar en constante evaluación, obtener retroalimentación y con base en estas, realizar las correcciones pertinentes en cada una de sus funciones. Por otro lado, brinda y promueve actividades que permitan a los miembros del establecimiento ser capacitados periódicamente, lo que trae como consecuencia un alto nivel de enseñanza-aprendizaje por parte de sus estudiantes.

Es importante recalcar, que los colaboradores directivos del plantel educativo, son sometidos a un proceso de evaluación periódico, donde se supervise que la ejecución de los procedimientos cumpla con un funcionamiento óptico, y de no ser así, ejecutar correctivos, brindar capacitaciones y fomentar la réplica de esos aprendizajes. No obstante, estos actores son responsables de desempeñar un monitoreo constante a los docentes sobre las actividades de acompañamiento pedagógico hacia las diversas necesidades de los estudiantes.

Finalmente se describe el último componente denominado “**Desempeño Profesional Docente**”, compuesto por un total de 16 ítems conformado por las preguntas 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54 y 55.

Ilustración 8 Representación estadística del componente "Desempeño Profesional Docente"



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 17 Porcentajes de la Ilustración 7

Escala	No Participantes	Porcentaje
0 – 16	0	0%
17 – 32	0	0%
33 – 48	5	20%
49 – 64	20	80%
Total	25	100%

Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Análisis

De los 25 docentes participantes 5 de ellos se encuentran en una ponderación que oscila desde los 33 a los 48 puntos (20%), lo que implica que su percepción hacia el Desempeño Profesional Docente se encuentra en un nivel “Satisfactorio”, es decir, que la Unidad Educativa cumple con los estándares propuestos por el MINEDUC en cuanto a esta dimensión. Sin embargo, el mayor porcentaje está conformado por 20 maestros (80%) quienes presentan una óptica “Destacada” frente a las funciones que ellos ejecutan, lo que implica que la institución cumple con todos los componentes

propuestos y que además está en la capacidad de implementar más estrategias en función de mejorar este estándar.

Discusión

Todos los docentes presentan una visión alentadora frente al Desempeño Profesional Docente, evidenciado en la suma de los resultados “Satisfactorio” y “Destacado”. Dando a conocer que los docentes del plantel educativo son capaces de replicar con eficiencia los conocimientos adquiridos, e implementar innovadoras herramientas en las acciones que ejecutan en favor de los estudiantes, tanto en el proceso de enseñanza como en el de evaluación. Además participan de forma periódica o cuando la situación lo amerite de capacitaciones para mejorar su calidad de práctica docente. Por otro lado, aplican recomendaciones que hayan recibido y proponen otras en base a una retroalimentación interna para complementar el acompañamiento pedagógico que ellos brindan. Registran constantemente información acerca de su labor con el fin de mantener un inventario actualizado de su accionar, de las cosas que les llaman la atención y sugerencias que optimicen su gestión. Asimismo, los maestros comunican de forma oportuna información pertinente sobre los estudiantes a los representantes legales con el fin de mantener una comunicación directa. Optimizan el uso de infraestructura, equipo y recursos para cumplir con los objetivos planteados al igual que promover el cuidado de estos instrumentos. Por último, destacar que los participantes se encuentran en la capacidad de elaborar planificaciones a nivel macro, meso y micro; demostrando pericia en el dominio de conocimientos en la asignatura o nivel en el que imparten clases, promover dentro y fuera del aula clase un ambiente estimulador y generados de aprendizaje, evaluar logros o deficiencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje, brindar consejería estudiantil, ofrecer actividades de refuerzo y/o apoyo de conocimientos que requiera el estudiantado, y cumplir con los acuerdos que el Código de Convivencia establece.

3.1.2 Análisis y discusión variable dependiente “Calidad de Vida”.

En el presente apartado se describen las valoraciones proporcionadas por los 25 participantes en las siete dimensiones por las cuales está conformado el cuestionario GOHISALO, además de realizar proporcional una visión general de la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo”.

En primer lugar se describe al componente “**Soporte Institucional para el Trabajo (SIT)**” conformado por un total de 14 ítems entre los cuales se encuentran los criterios 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, y 52.

Ilustración 9 Representación gráfica de SIT



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 18 Porcentajes de la primera dimensión SIT

Escala	No Participantes	Porcentaje
Alto (38 – 56)	14	56%
Medio (29 – 37)	5	20%
Bajo (17 – 28)	6	24%
Total	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

Del total de la población encuestada, conformada por 25 docentes, 14 de ellos se ubican en un rango de 38 a 56 lo cual significa que pertenecen a un escalafón considerado “Alto” esto hace alusión a que la mayoría de los participantes se muestran satisfechos con el Soporte Institucional recibido por la Unidad Educativa “Suizo” para el desarrollo de su trabajo. Por otro lado, 5 profesionales se encuentran en valores entre

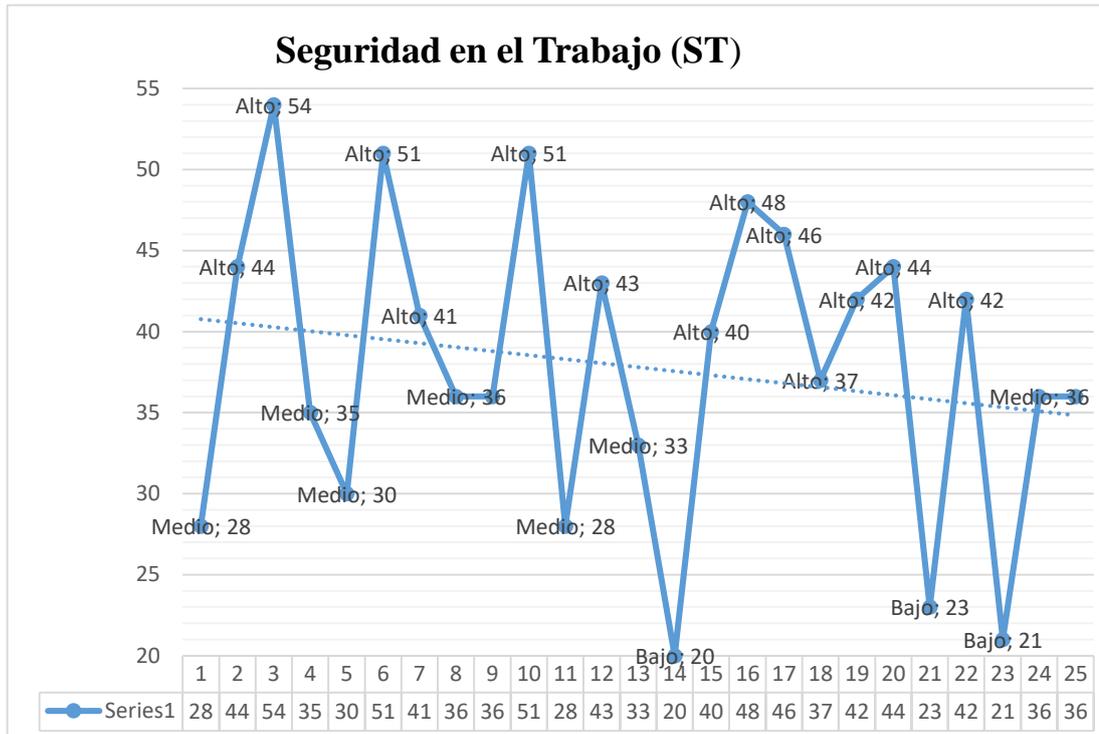
29 a 37 puntos lo que implica que son caracterizados en una escala “Media” acorde a su nivel de agrado frente a esta variable. Finalmente 6 maestros se enmarcan en un grado “Bajo” conforme a la insatisfacción que perciben.

Discusión

Los resultados obtenidos presentan que el 56% de los docentes están satisfechos con el Soporte Institucional percibido, mismo que se ve reflejado en los procesos de trabajo, la supervisión laboral, el apoyo de los superiores a la gestión que ellos realizan, la evaluación del trabajo tanto externo como interno y las oportunidades de promoción. Los elementos brindados por una organización para que cada uno de sus miembros puedan ejercer de manera adecuada sus actividades ejerce una gran influencia sobre la calidad de los resultados que persiguen, por lo tanto, repercuten de manera directa en el logro de objetivos y metas que estos se hayan planteado, es por esta razón que como todo proceso es necesario aplicar evaluaciones que determinen que permitan la retroalimentación de los colaboradores, en función de plantear rutas de mejora o cambio en el caso de requerirse. Al mismo tiempo, fomentar en los subalternos un ambiente en donde se reconozca su función y su habilidad para resolver conflictos ayuda a desarrollar autonomía lo cual implica una mejora en los procesos de la institución.

La dimensión “**Seguridad en el Trabajo (ST)**” está compuesta por un total de 15 ítems, conformados por las preguntas 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, y 72.

Ilustración 10 Representación gráfica de la dimensión ST



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 19 Porcentajes de la Ilustración 9

Escala	No Participantes	Porcentaje
Alto (37 - 58)	13	52%
Medio (24 - 36)	9	36%
Bajo (6 - 23)	3	12%
Total	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

De los 25 docentes encuestados, quienes conforman la totalidad de la población de este estudio, una mayoría compuesta por 13 maestros se encuentran satisfechos con la seguridad laboral que perciben por parte de la institución, sin embargo existe otro aglomerado que afirman que su agrado hacia esta dimensión es media. Finalmente, hay una minoría integrada por 3 profesionales, los cuales presentan una visión desfavorable frente al presente componente.

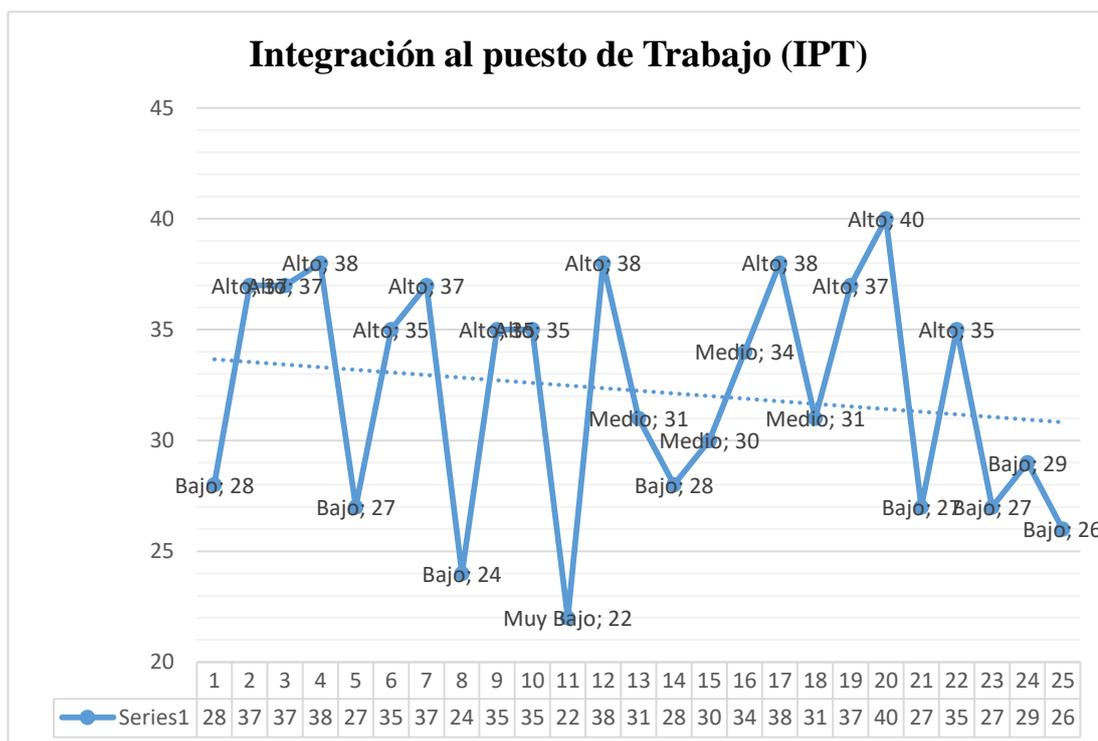
Discusión

En base a los resultados obtenidos, se entiende que la dimensión “Seguridad en el Trabajo” es considerada satisfactoria por el 52% de los participantes, lo que implica que la Unidad Educativa “Suizo” realiza un doble proceso, el primero representado por la aplicación de un conjunto de técnicas y procedimientos que prevengan los accidentes laborales, los cuales pueden ir desde una afectación física por falta de áreas adecuadas, inseguridad en los materiales que se utilizan para trabajar a diario, áreas insalubres, incorrecta señalización, entre otros; hasta una psicológica por la deficiente higiene mental de sus trabajadores, mal ambiente laboral, sobrecarga profesional, cambios constantes en cuanto a la plaza docente que generen incertidumbre, etc.

Por otro lado, se detalla un segundo proceso de cuidado de la comunidad donde se brinden servicios acordes a lo que la ley dictamina, es decir, recibir un sueldo que vaya en función a la tabla sectorial, la afiliación de carácter obligatoria e irrenunciable de la afiliación a la seguridad social, percibir pago de utilidades, etc. Para que una organización posea ST en el grado que reflejan los resultados de los instrumentos debe poseer condiciones que ofrezcan al trabajador estabilidad, desarrollo de sus habilidades tanto individuales como colectivas, suficientes insumos que permitan su correcta gestión.

El tercer componente titulado “**Integración al puesto de Trabajo (IPT)**” está conformado por una suma de 10 ítems, entre los cuales están las interrogantes 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, y 65.

Ilustración 11 Representación gráfica de la dimensión IPT



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 20 Porcentajes de la dimensión IPT

Escala	No Participantes	Porcentaje
Alto (35 – 40)	12	48%
Medio (30 – 34)	4	16%
Bajo (24 – 29)	8	32%
Muy bajo (0 – 24)	1	4%
Total	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

El total de la población encuestada está conformada por 25 docentes, de los cuales una ligera mayoría conformada por 12 docentes afirman que la dimensión “Integración al puesto de trabajo” es “Alta” se desenvuelve de manera satisfactoria en el plantel educativo, sin embargo, se encontró una puntuación promedio que se enmarca en “Medio” por 4 maestros, por el contrario, hubieron 8 profesionales que reflejaron un nivel “Bajo” en la presente variable; finalmente 1 participante no llegó ni al límite promedio más bajo del instrumento lo que implica una pobre vivencia frente a esta variable.

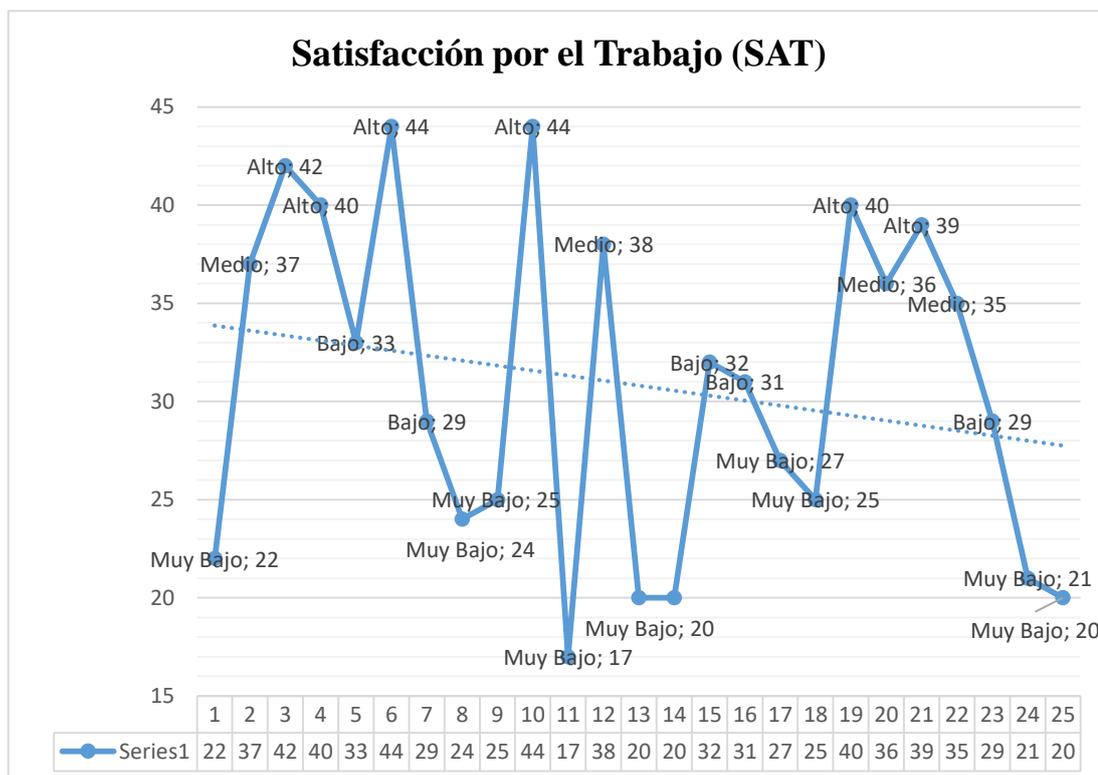
Discusión

Frente a los resultados obtenidos del cuestionario CVT – GOHISALO en el componente “Integración al puesto de trabajo” o por sus siglas (IPT) se afirma que dentro del proceso de inserción y convivencia diaria que presentan los profesionales docentes en el trabajo se incluyen aspectos acerca de la motivación, el ambiente laboral, el sentido de pertenencia que ellos puedan poseer hacia la organización. Para que estos elementos hayan sido posibles dentro de la institución educativa se debe practicar de manera constante un ambiente proactivo en el que se retribuya la función desempeñada con motivación y reconocimiento de sus gestiones al igual que la socialización de objetivos tanto de índole individual como colectiva de la empresa que los guíen y delimite las cargas personales de cada miembro, en resumen que se evite el mal uso de recursos.

Pese a todo lo mencionado hasta el momento hay que destacar que una gran parte de la población se ubica en escalafones medio, bajo y muy bajo lo que indica que aún hay procesos que deben ser mejorados en este ámbito, especialmente en torno a la motivación sea esta extrínseca o intrínseca de los trabajadores. En el caso de que esto no ocurra se podrían llevar a cabo deficiencias en cada cargo, doble esfuerzo para una misma tarea, desorganización y poca eficiencia, lo que como consecuencia dificultaría el accionar de cada miembro y progresivamente de la Unidad Educativa.

La cuarta dimensión abarca la “Satisfacción por el Trabajo (SAT)” conformado por 11 ítems, compuesta por las preguntas 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, y 22.

Ilustración 12 Representación gráfica de la dimensión SAT



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 21 Porcentajes de la dimensión SAT

Escala	No Participantes	Porcentaje
Alto (39 – 44)	6	24%
Medio (34 – 38)	4	16%
Bajo (28 – 33)	5	20%
Muy bajo (0 – 27)	10	40%
Total	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

De los 25 participantes encuestados, 6 de ellos se encuentran en un nivel “Alto” en la dimensión “Satisfacción por el Trabajo” o por sus siglas SAT, por otro lado, 4 docentes se localizan en un nivel “Medio”; no obstante, 5 profesionales están en un promedio que pertenecería “Bajo” y finalmente, una mayoría conformada por 10 maestros no llegan ni al mínimo propuesto por la escala, lo que implica que su agrado frente a esta dimensión en particular es deficiente y que requiere de mejoría.

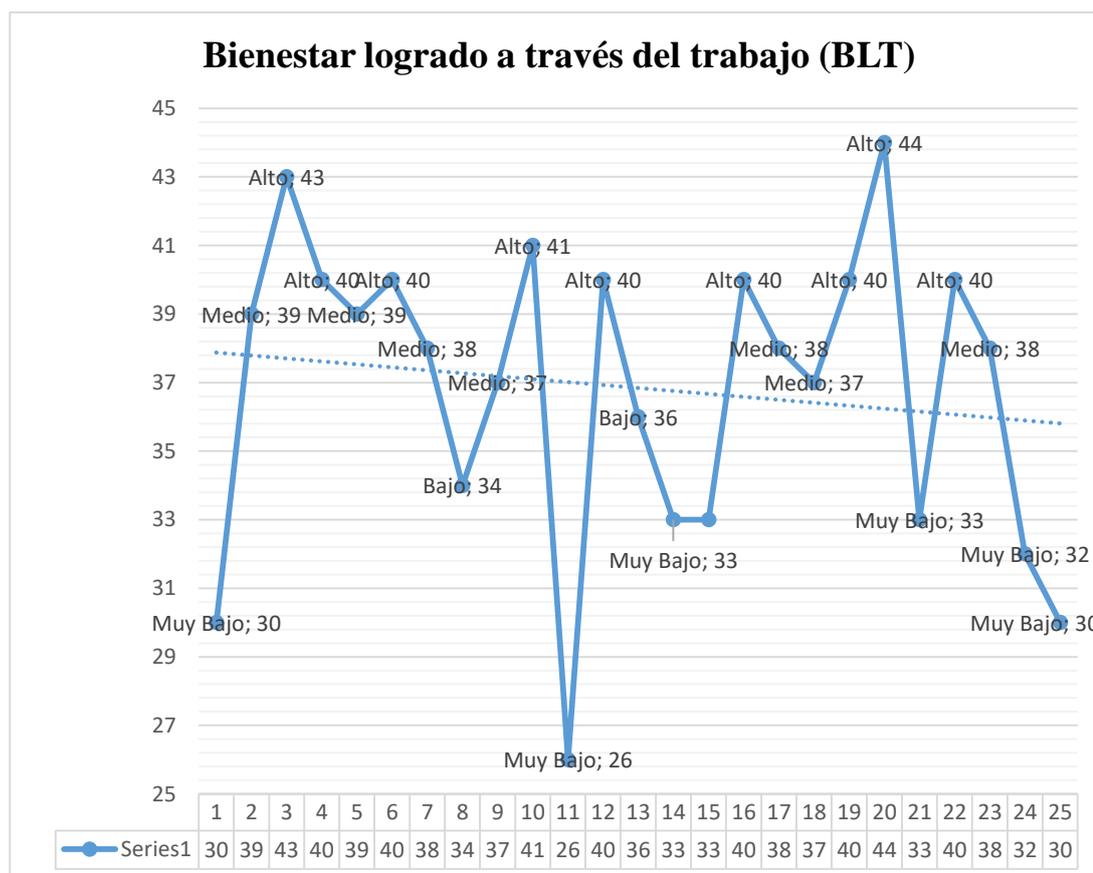
Discusión

En cuanto a la dimensión “Satisfacción por el Trabajo” se pudo apreciar varios matices en función al nivel de agrado que los participantes han evidenciado en este componente, sin embargo por contribuir en un 20% y 40% los valores “Bajo” y “Muy bajo” respectivamente, se entiende que dentro de la institución se practican procesos deficientes en cuanto a la autonomía de la que disponen los miembros para tomar decisiones para el uso de sus habilidades y desarrollo de creatividad.

Por otra parte, es necesario mejorar el reconocimiento que se les brinda a los docentes en la institución y la autovaloración que ellos se atribuyen, de esta forma conseguirán mantener una actitud entusiasta y como consecuencia ser más productivos de lo que actualmente son; además estos componentes tal y como se detalla en la pirámide de Maslow (Capítulo I) son esenciales para alcanzar la autorrealización del individuo, misma que repercute directamente sobre su felicidad; una acotación necesaria es que este la ST afecta de manera significativa la dedicación que los docentes le otorguen a su profesión al igual que el orgullo que sientan por el plantel educativo en el que laboran.

El quinto componente que el cuestionario evalúa es “**Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)**” conformado por 11 ítems, entre los cuales se encuentra la pregunta 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71 y 73.

Ilustración 13 Representación gráfica de la dimensión BLT



Nota: la presentación es de autoría propia.

Tabla 22 Porcentajes de la dimensión BLT

Escala	No Participantes	Porcentaje
Alto (40 – 44)	9	36%
Medio (37 – 39)	7	28%
Bajo (34 – 36)	2	8%
Muy bajo (0 – 33)	7	28%
Total	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

El total de la población está conformada por 25 docentes que ejercen su profesión en la Unidad Educativa “Suizo”, de los cuales 9 obtuvieron un promedio “Alto” en la valoración de la dimensión “Bienestar Logrado a través del Trabajo”, 7 de ellos se enmarcan en una escala “Media”; 2 en una evaluación con resultados “Bajos” y finalmente, 7 respuestas de los participantes no alcanzaron ni el mínimo pedido por la escala, lo que implica la precaria percepción que poseen en cuanto a este elemento.

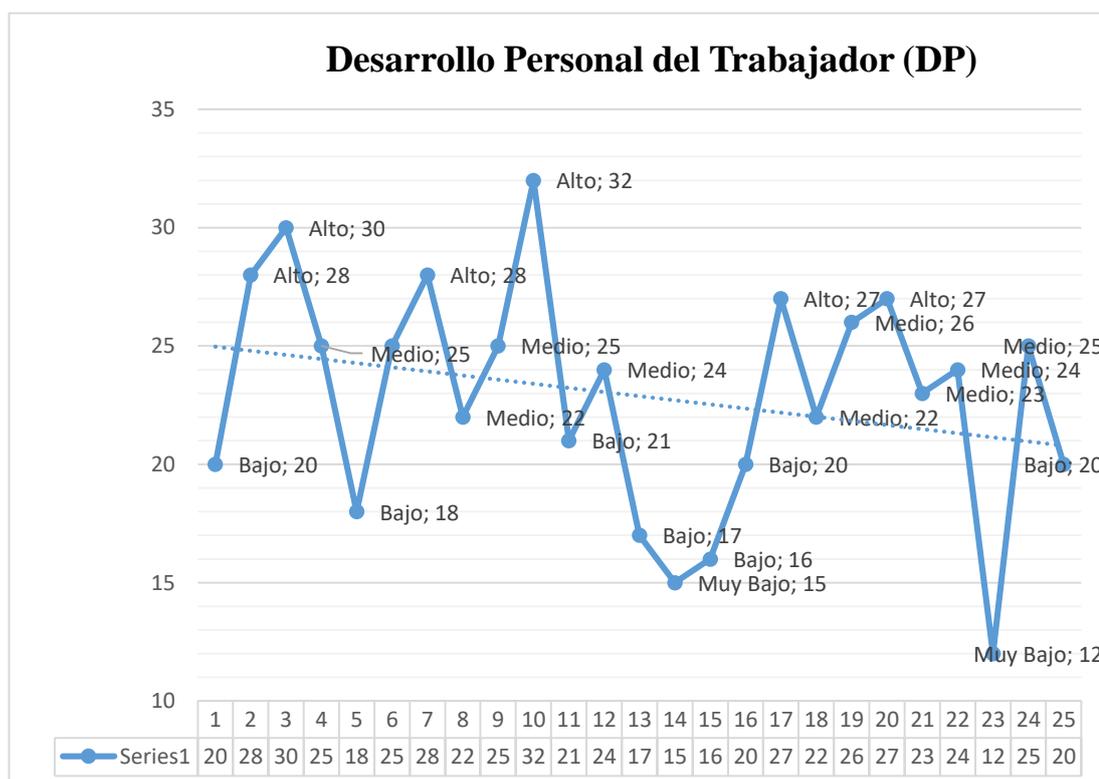
Discusión

El Bienestar Logrado a través del Trabajo hace referencia a la satisfacción que los empleados sienten sobre su progreso personal, social y económico en referencia a sus funciones laborales, dicho de otra manera es un estado psicológico generado a partir de la saciedad de las necesidades que posee la persona para vivir, entre las que destacan el poder adquisitivo fruto de su profesión y trabajo de bienes y riquezas en primer lugar por necesidad y segundo para disfrute de los mismos; el grado de identificación que poseen con los objetivos de la institución educativa y sus funcionarios; el gozo que sienten por la vivienda en la que residen, su estado de salud y nutrición.

Los elementos antes mencionados poseen un tinte tanto subjetivo como objetivo, sin embargo, eso no desmerece su validez e importancia. El mejorar este componente significará una mejoría notable en las actividades realizadas por el equipo educativo, un aumento en su estado de motivación y por el contrario, disminución de los niveles de estrés que en altos niveles puede desencadenar otro tipo de enfermedades laborales, tales como el Síndrome de Burnout (Capítulo I). A diferencia de las anteriores dimensiones, este apartado logra transmitir a los beneficiarios de la institución, es decir los estudiantes, mayor sensación de armonía y profesionalismo, además disminuir significativamente el absentismo que pueda producirse por los profesionales, aumentar la productividad, fortalecer su talento humano y conexión con el equipo de la institución.

La sexta dimensión engloba 8 ítems que hacen referencia al “**Desarrollo Personal del Trabajador (DP)**” conformado por las interrogantes 53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, y 74.

Ilustración 14 Representación gráfica de la dimensión DP



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 23 Porcentajes de la dimensión DP

Escala	No Participantes	Porcentaje
Alto (27 – 32)	6	24%
Medio (22 – 26)	10	40%
Bajo (16 – 21)	7	28%
Muy bajo (0 – 15)	2	8%
Total	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

Del total de la población encuestada, 6 docentes reportaron puntuaciones pertenecientes a una escala “Alta”. Las respuestas de 10 profesionales se enmarcan en un nivel “Medio”. Las réplicas de 7 maestros se ubican en un nivel considerado “Bajo” y finalmente 2 de ellos poseen un promedio por debajo del valor mínimo propuesto por la escala, indicador de que poseen poco desarrollo personal.

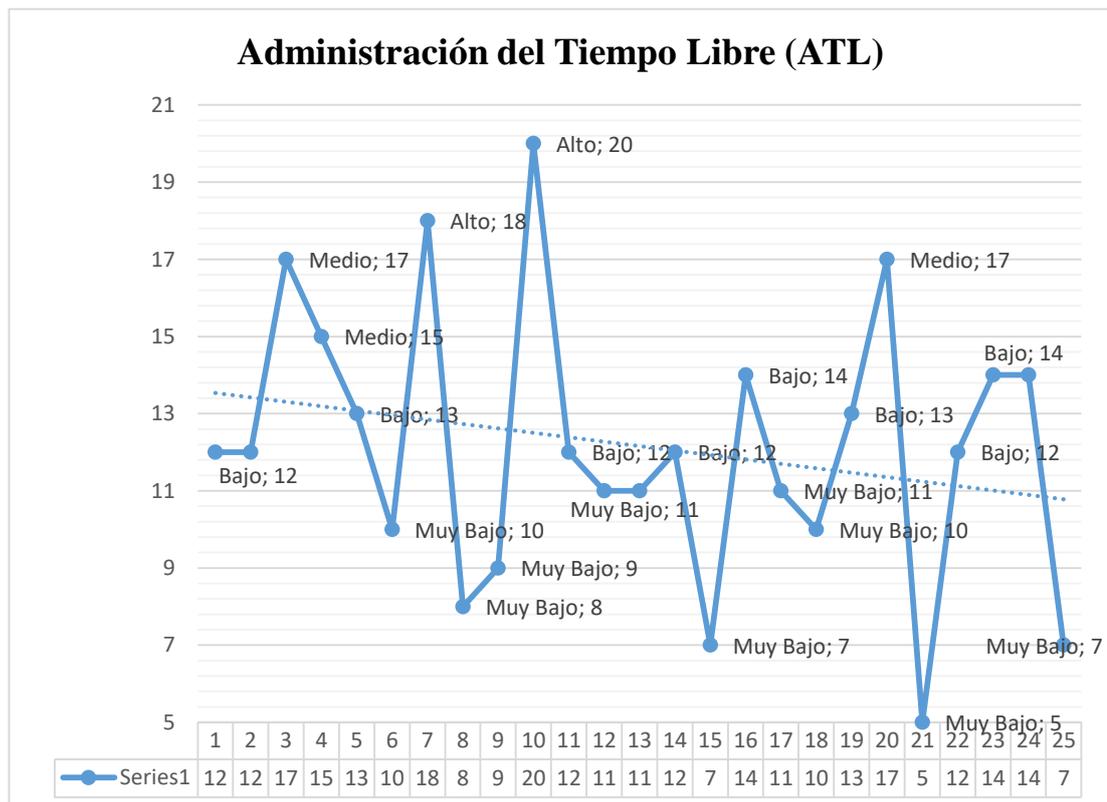
Discusión

El Desarrollo Personal del Trabajador es un proceso que se da, cuando se produce un incremento de factores particulares que se encuentran en relación con su actividad laboral. Una gran mayoría formada por el 40% de los participantes postulan que las oportunidades para aumentar sus expectativas de mejora, logros y seguridad personal se encuentran en un rango medio, lo que implica que si están siendo gestionadas por el organismo en el que laboran, sin embargo, aún existen detalles que podrían contribuir para alcanzar elevados niveles de esta variable, que sería considerado lo óptimo.

Incorporar esta dimensión de forma eficaz provocará mayor productividad de los trabajadores, vislumbrar los objetivos y el camino para lograrlos de forma clara.

Finalmente, el último componente hace alusión a la “**Administración del Tiempo Libre (ATL)**” conformado por 5 ítems entre los que destacan las preguntas 25, 55, 56, 57 y 58.

Ilustración 15 Representación gráfica de la dimensión ATL



Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Tabla 24 Porcentajes de la ilustración 14 en concordancia con la dimensión ATL

Escala	No Participantes	Porcentaje
Alto (18 – 20)	2	8%
Medio (15 – 17)	3	12%
Bajo (12 – 14)	10	40%
Muy bajo (0 – 11)	10	40%
Total	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

De los 25 profesionales participantes en esta investigación, los resultados arrojaron que 2 de ellos consideran que la “Administración del Tiempo Libre” (ATL) que poseen se enmarca en un nivel “Alto”, por otra parte 3 de los mismos reflexionan que su grado de satisfacción hacia la dimensión está en un promedio “Medio”; no obstante, 10 profesionales estipulan que una categoría “Baja” sería la adecuada; y finalmente los 10 maestros faltantes poseen una puntuación por debajo de lo que la categoría estipula, en otras palabras, se muestran insatisfechos con el ATL del que disponen.

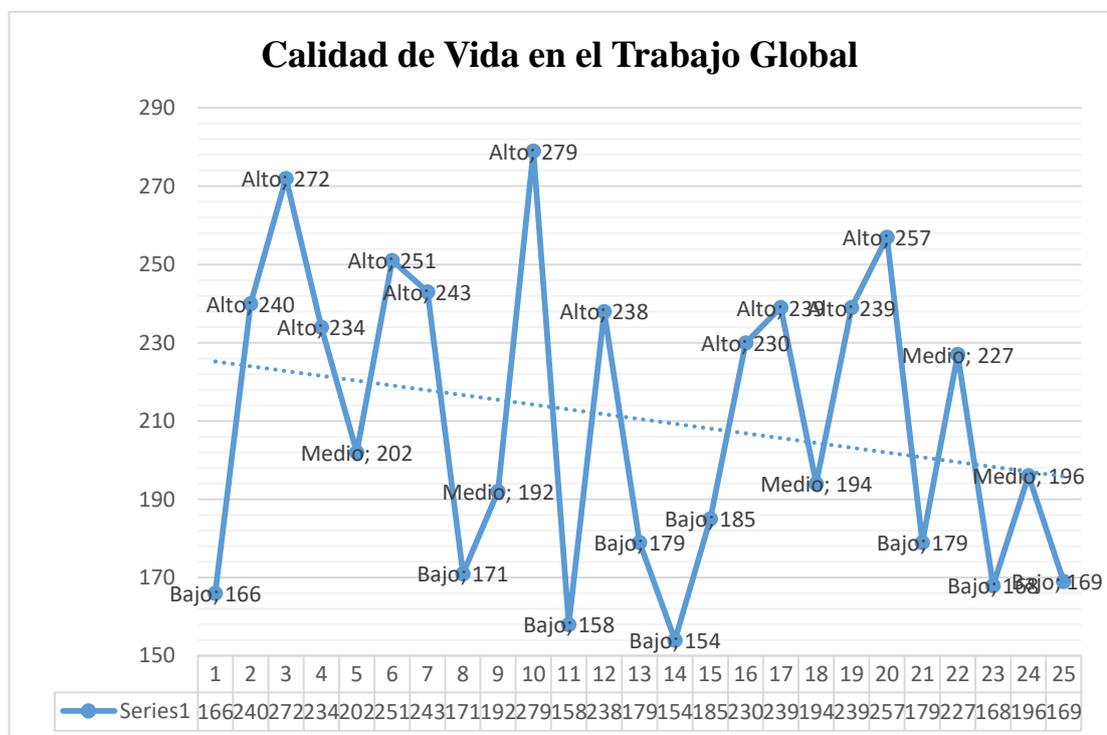
Discusión

La “Administración del Tiempo Libre” en la gran mayoría de profesiones en el Ecuador es deficiente, no obstante, al hacer alusión al área educativa se hace más evidente la sobrecarga laboral que poseen tanto en establecimientos públicos o privados, esta problemática puede tener múltiples causas, como la cantidad desproporcionada de alumnado en comparación al número de docentes; los formatos y evidencias requeridos para desarrollar cada una de sus actividades dentro del aula clase, los cursos y especializaciones necesarios para su profesión, etc. Las clasificaciones “Baja” y “Muy baja” están conformadas por el 40% cada una, lo que implica que el 80% de la población encuestada, una mayoría, adolece como resultado de este fenómeno, tiene incapacidad para disfrutar del estilo de vida que posean en el horario en el que no se encuentran laborando en el establecimiento. La premisa anterior indica que fuera de las horas destinadas a su actividad laboral los docentes deben destinar tiempo para cumplir con los requerimientos que su oficio le exige.

Es necesario que toda persona disponga de tiempo suficiente para realizar actividades fuera de las que ejerce como ejercicio lucrativo, es decir, de tipo recreativas porque esto contribuye a reducir los niveles de estrés y ansiedad, disminuye la probabilidad de desarrollar enfermedades como la demencia y Alzheimer; además de síndromes como el Burnout (Capítulo I). Por todo lo mencionado es menester implementar cambios en la institución que les permita cumplir este objetivo sin perder eficiencia.

A continuación, se presentan las gráficas de los resultados de la “Calidad de Vida en el Trabajo Global” donde están expuestos la recopilación de las valoraciones de todas las dimensiones y en referencia al puntaje propuesto por el autor del instrumento CVT–GOHISALO se determinó el nivel de CV de manera general por cada uno de los 25 participantes.

Ilustración 16 *Calidad de Vida en el Trabajo - Global*



Nota: la presente ilustración es de autoría propia.

Tabla 25 *Porcentajes de la ilustración 15: Calidad de Vida en el Trabajo - Global*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	44%
Medio	5	20%
Bajo	9	36%
	25	100%

Nota: la presente tabla es de autoría propia.

Análisis

De los 25 docentes encuestados, una mayoría conformada por 11 docentes poseen una Calidad de Vida-Global “Alta” de acuerdo con los estándares propuestos por el test CVT-GOHISALO. Sin embargo, dentro de los encuestados existen 5 profesionales que presentan una CV enmarcada en un rango “Medio” y finalmente 9 maestros se ubican en un promedio “Bajo”.

Discusión

La Calidad de Vida para todo organismo es un factor relevante porque permite alcanzar condiciones de satisfacción, plenitud y felicidad; hay algunos elementos de tipo económico, físico y mental que contribuyen en la búsqueda de este objetivo. En la presente investigación, por medio del test GOHISALO se ha evaluado en siete dimensiones varios elementos que lo componen y gracias a los resultados obtenidos se afirma que un grupo mayoritario del 44% asevera poseer una CV alta, lo que implica que tienen un buen nivel de desarrollo individual, adaptación al medio en el cual se desenvuelven, la institución educativa les brinda oportunidades de crecimiento personal, reconoce sus logros y los impulsa a perseguir nuevas metas, poseen una situación económica que les permite satisfacer tanto sus necesidades como placeres. No obstante, hay un grupo del 20% que mantiene una postura “Media” donde se entiende que el grado de CV que perciben puede mejorar conforme algunos cambios y mejoras en la gestión de la Institución Educativa; esta aseveración se hace en base a que los componentes en los que presentaron cierta afectación son los relacionados a los servicios que la organización realiza; al igual que el 36% de la población correspondiente a un nivel “Bajo” las áreas donde se observa una mayor afectación son: Satisfacción por el Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo, Desarrollo Personal del trabajador, y Administración del Tiempo Libre.

Es justo destacar que por este motivo se presenta una propuesta de Plan Institucional (Anexo 5) donde se detallan algunas acciones que fomentarían una mejoría en los aspectos antes mencionados.

3.2 Verificación de hipótesis

En base a los resultados obtenidos en el desarrollo de la presente investigación y por medio de un proceso estadístico se determinó que si existe relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de Vida, siendo está la hipótesis alternativa.

A continuación, se presenta el proceso que se siguió para llegar a esta afirmación.

Hipótesis

Las hipótesis planteadas fueron:

Hipótesis nula (H0): La Gestión Educativa **NO** influye en la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo”.

Hipótesis alternativa (H1): La Gestión Educativa **SI** influye en la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo”.

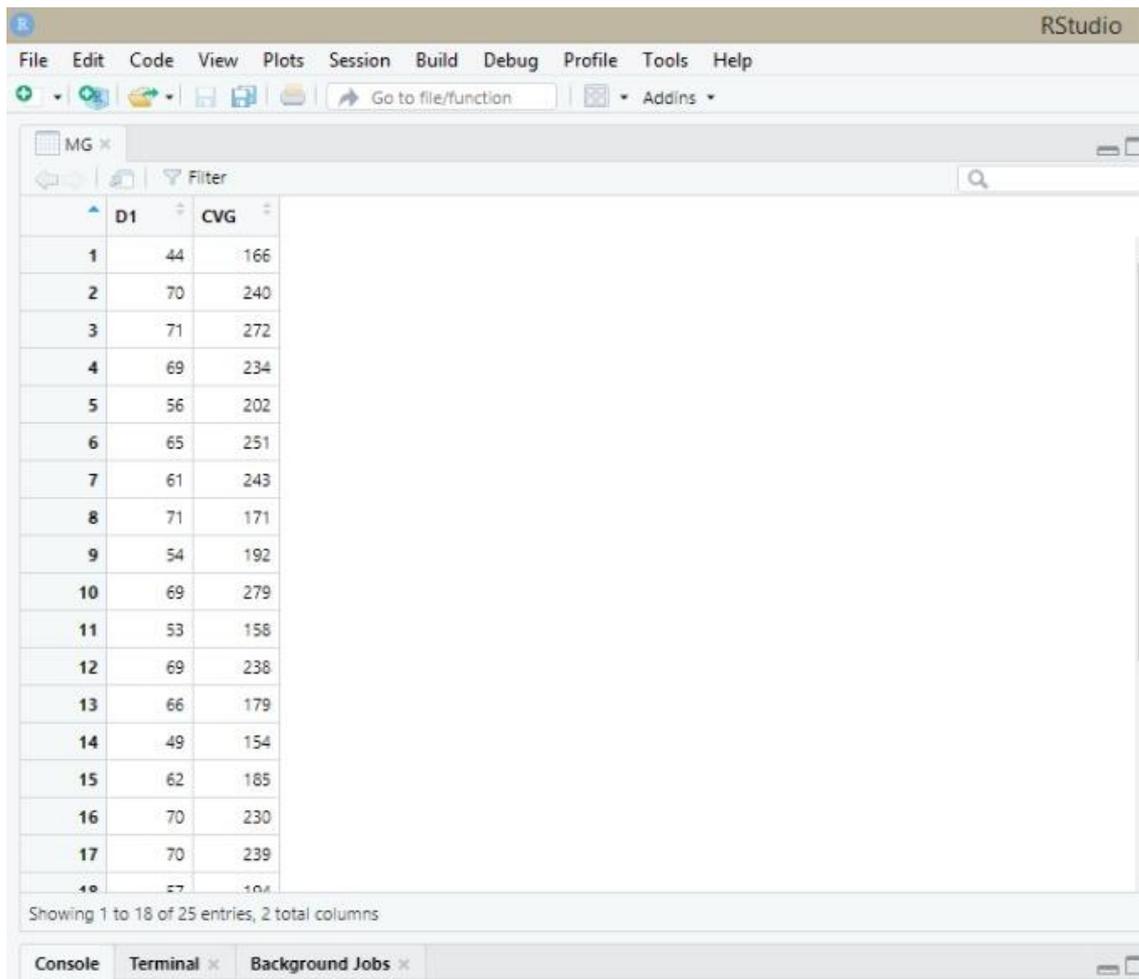
En primer lugar, se seleccionó el software R-Studio, el cual es caracterizado por ser un procesador de información que brinda un análisis estadístico acerca de la fiabilidad de los datos a estudiar, a su vez realiza de forma automática la validación de una hipótesis por medio del Chi-cuadrado, procedimiento reconocido por su efectividad para determinar si existe correlación entre las variables de una investigación.

Descripción del método de validación de hipótesis

Tomando en consideración lo mencionado anteriormente, de los datos tabulados (referencia directa de los instrumentos) se utilizaron aquellos que daban pesquisas relevantes para la investigación, es decir, se excluyó el número de participante, información sociodemográfica, etc. Para los fines que persigue la misma se seleccionó aquella de tipo general, en base a cada una de las dimensiones de los dos instrumentos en el caso de la variable independiente “Gestión Educativa” el propio cuestionario brinda en su primer apartado una visión general, dicha información se ubicó en un documento de Excel en una columna denominada D1 (Dimensión 1). En el caso de la variable dependiente “Calidad de Vida” se obtuvo la información requerida en base a los lineamientos de la prueba, es decir, a partir de una suma de los resultados de las siete dimensiones, y clasificación por estándares; la columna donde se ubicó dicha razón se nombró como CVG (Calidad de Vida Global), finalmente el documento de Excel total se lo codifico con el nombre de MG1 (Marcela Garcés).

En una segunda fase, en el software RStudio fue necesario normalizar los datos de variables con las que se trabajó con el fin de garantizar la integridad de estas y comparar información semejante, por lo que acorde al lenguaje de programación propio del sistema de ejecución del programa se cambió de “double” a “numeric”.

Ilustración 17 Normalización de datos



The screenshot shows the RStudio interface with a data table displayed in the Environment pane. The table has two columns, D1 and CVG, and 18 rows of data. The status bar at the bottom indicates 'Showing 1 to 18 of 25 entries, 2 total columns'.

	D1	CVG
1	44	166
2	70	240
3	71	272
4	69	234
5	56	202
6	65	251
7	61	243
8	71	171
9	54	192
10	69	279
11	53	158
12	69	238
13	66	179
14	49	154
15	62	185
16	70	230
17	70	239
18	57	164

Nota: la presente ilustración de autoría propia elaborada automáticamente por el software RStudio.

Se prosiguió con la programación en el software RStudio de la información que se iba a utilizar, es decir, se volvió a seleccionar los datos D1 y CVG para que sean correlacionados, posteriormente se comparó con MG1, esto último para realizar un estudio detallado.

La fórmula del Chi Cuadrado se describe a continuación:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

O_i = Representa la frecuencia observada o empírica

E_i , = Representa a cada frecuencia absoluta e esperada; a su vez es necesario explicar que este último es el resultado de

$$E_i = n * p_i$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

p_i = Intervalo de valores o probabilidad del i-ésimo valor

$k - 1$ = Grados de libertad, estos pueden estar representados por “gl” y son los resultados totales de

$$gl = (n^o \text{ de filas} - 1) * (n^o \text{ de columnas} - 1)$$

Luego de este procedimiento se compara el resultado directo con la siguiente tabla

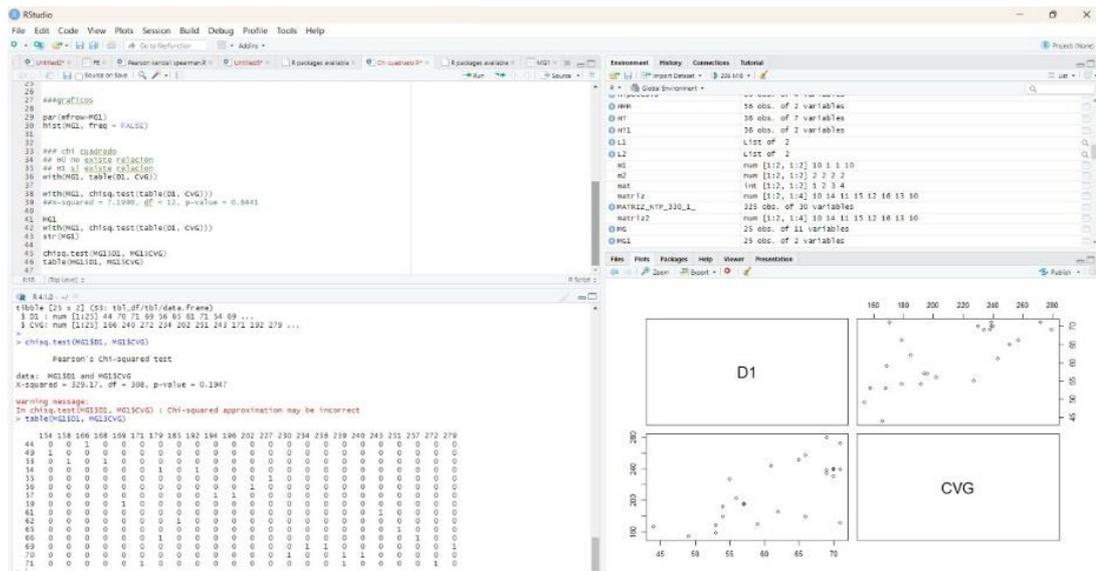
Ilustración 18 Tabla de Chi Cuadrado

Grados de libertad	Áreas en la cola superior									
	0.995	0.99	0.975	0.95	0.90	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	0.000	0.000	0.001	0.004	0.016	2.706	3.841	5.024	6.635	7.879
2	0.010	0.020	0.051	0.103	0.211	4.605	5.991	7.378	9.210	10.597
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	6.251	7.815	9.348	11.345	12.838
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.779	9.488	11.143	13.277	14.860
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	9.236	11.070	12.832	15.086	16.750
6	0.676	0.872	1.237	1.635	2.204	10.645	12.592	14.449	16.812	18.548
7	0.989	1.239	1.690	2.167	2.833	12.017	14.067	16.013	18.475	20.278
8	1.344	1.647	2.180	2.733	3.490	13.362	15.507	17.535	20.090	21.955
9	1.735	2.088	2.700	3.325	4.168	14.684	16.919	19.023	21.666	23.589
10	2.156	2.558	3.247	3.940	4.865	15.987	18.307	20.483	23.209	25.188
11	2.603	3.053	3.816	4.575	5.578	17.275	19.675	21.920	24.725	26.757
12	3.074	3.571	4.404	5.226	6.304	18.549	21.026	23.337	26.217	28.300
13	3.565	4.107	5.009	5.892	7.041	19.812	22.362	24.736	27.688	29.819
14	4.075	4.660	5.629	6.571	7.790	21.064	23.685	26.119	29.141	31.319
15	4.601	5.229	6.262	7.261	8.547	22.307	24.996	27.488	30.578	32.801
16	5.142	5.812	6.908	7.962	9.312	23.542	26.296	28.845	32.000	34.267
17	5.697	6.408	7.564	8.672	10.085	24.769	27.587	30.191	33.409	35.718
18	6.265	7.015	8.231	9.390	10.865	25.989	28.869	31.526	34.805	37.156
19	6.844	7.633	8.907	10.117	11.651	27.204	30.144	32.852	36.191	38.582
20	7.434	8.260	9.591	10.851	12.443	28.412	31.410	34.170	37.566	39.997
21	8.034	8.897	10.283	11.591	13.240	29.615	32.671	35.479	38.932	41.401
22	8.643	9.542	10.982	12.338	14.041	30.813	33.924	36.781	40.289	42.796
23	9.260	10.196	11.689	13.091	14.848	32.007	35.172	38.076	41.638	44.181
24	9.886	10.856	12.401	13.848	15.659	33.196	36.415	39.364	42.980	45.558
25	10.520	11.524	13.120	14.611	16.473	34.382	37.652	40.646	44.314	46.928
26	11.160	12.198	13.844	15.379	17.292	35.563	38.885	41.923	45.642	48.290
27	11.808	12.878	14.573	16.151	18.114	36.741	40.113	43.195	46.963	49.645
28	12.461	13.565	15.308	16.928	18.939	37.916	41.337	44.461	48.278	50.994
29	13.121	14.256	16.047	17.708	19.768	39.087	42.557	45.722	49.588	52.335

Nota: la presente ilustración fue tomada de MEDWAVE, (2011).

Por último, es menester aclarar que el Chi Cuadrado puede estar representado por “ χ^2 ” o “ $x - squared$ ”.

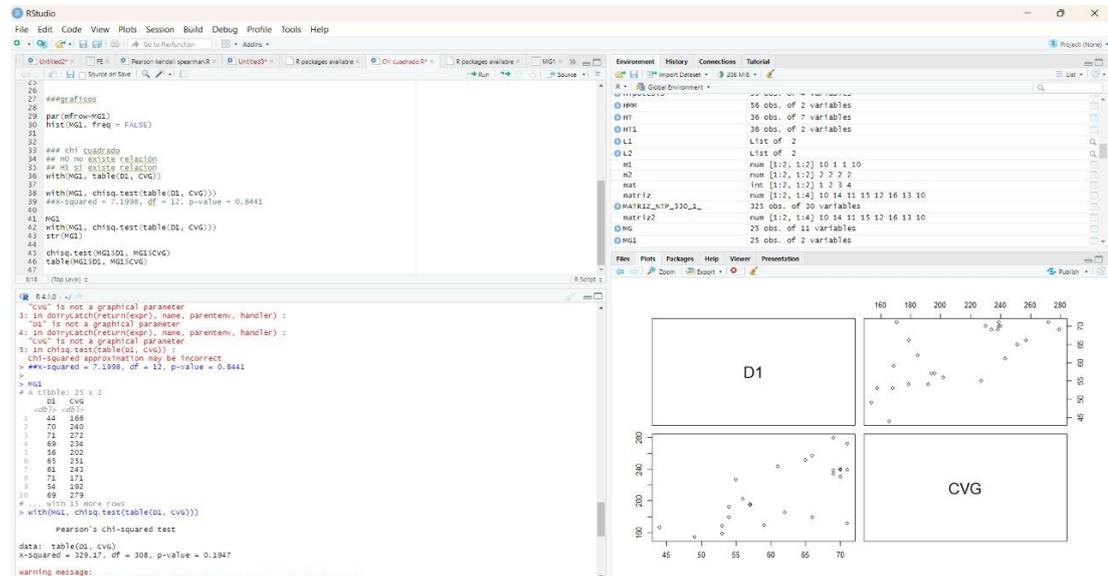
Ilustración 19 Chi Cuadrado y gráfico de dispersión de los datos D1 y CVI



Nota: La presente ilustración es de autoría propia elaborada automáticamente por el software RStudio.

En la anterior ilustración se puede observar en la primera división superior con alineación a la izquierda el lugar donde se reemplazó los valores predeterminados que da el software para guía del usuario, con aquellos en concordancia con las del presente estudio, en otras palabras, se seleccionó el documento en donde está contenido la información (MG1) y las columnas de la variable tanto independiente (D1) como dependiente (CVI).

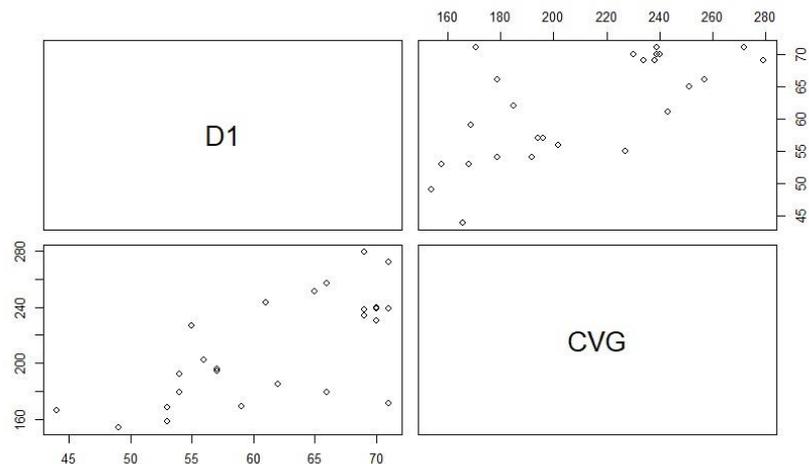
Ilustración 22 Proceso de correlación de datos D1 y CVG



Nota: la presente ilustración es de autoría propia elaborada automáticamente por el software RStudio.

En la ilustración 20 se puede observar con detalle la división superior derecha, donde se aprecia los datos procesados de la variable tanto independiente como dependiente, al igual que se aprecia el entorno de desarrollo propio del software.

Ilustración 23 Gráfico de dispersión de las variables D1 y CVG



Nota: la presente ilustración es de autoría propia elaborada automáticamente por el software RStudio.

En la ilustración 21 se observa un gráfico de dispersión donde entre más distanciadas se encuentren las señales significará menor grado de relación entre las variables propuestas, sin embargo, en el caso del gráfico presente el panorama es opuesto, los datos se encuentran considerablemente juntos lo que indica un alto nivel de correlación entre la Gestión Educativa y la Calidad de Vida.

Toma de Decisión

En base al proceso antes descrito se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna que postula:

Hipótesis alternativa (H1): La Gestión Educativa **SI** influye en la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo”.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Una vez finalizado el trabajo de investigación, se concluye:

- Se analizó la relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo” de la ciudad de Ambato, por medio del software RStudio, donde se encontró un nivel de dependencia de la Gestión Educativa (variable independiente) en la Calidad de Vida (variable dependiente) de dicha población según los resultados estadísticos obtenidos en Rstudio, los cuales son $df= 308$; $p - value= 0.1947$; y $p - squared= 329.17$
- Se logró categorizar los tópicos e instrumentos de recolección de información más relevantes que abarcan las variables Gestión Educativa y la Calidad de Vida, por medio de la búsqueda, selección y análisis bibliográfico de artículos científicos en bases de datos como Google Scholar, Scopus y Clarivate Web of Science.
- A través de la aplicación del cuestionario propuesto por el MINEDUC, denominado Manual de gestión escolar, se pudo evaluar el desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente se logró identificar la Gestión Educativa en la Unidad Educativa “Suizo”, se identificó las líneas generales que la variable presenta un nivel “Destacable”, comprobado porque todas las dimensiones encajan en este rango, La Gestión Educativa (Global) con una frecuencia de satisfacción del 76%; el Desempeño Profesional Directivo con un 76% y el Desempeño Profesional Docente con un 80% del total de la población encuestada.
- El nivel de Calidad de Vida de los docentes de la Unidad Educativa “Suizo” se evaluó con del test CVT-GOHISALO, se identificó, oscila en un 44% en una escala “Alta”; en un 20% en un rango “Medio” y finalmente, en un 36% en un nivel “Bajo”. Esto implica que en líneas generales es caracterizada por un nivel Alto presente en la satisfacción que perciben en las dimensiones Soporte Institucional (SIT); Seguridad en el Trabajo (ST); Integración al puesto de trabajo (IPT), Satisfacción por el Trabajo (SAT); Bienestar logrado a través del

trabajo (BLT); Desarrollo personal del trabajador (DP); y Administración del tiempo libre (ATL). Sin embargo, también demuestra que en las dimensiones antes mencionadas hay que realizar cambios en función de mejorar la CV que perciben los docentes.

- Con base en la información obtenida de los dos instrumentos utilizados en esta investigación, el software RStudio y el método estadístico Chi-Cuadrado se identificó la correlación existente entre la Gestión Educativa y la Calidad de Vida, por medio de los siguientes datos $df= 308$; $p - value= 0.1947$; y $p - squared= 329.17$

4.2 Recomendaciones

Una vez finalizada la investigación, se recomienda:

- Continuar estudiando el comportamiento de relación de las variables dependiente e independiente, por medio de la búsqueda de más información acerca de la temática y de diversos estudios a nivel nacional que fomenten la mejora del sistema educativo en su totalidad.
- Mejorar la Gestión Educativa a través de planes estructurados, puesto que, si bien mantiene altos niveles de calidad, algunos cambios podrían elevar la misma y permitir que la institución se desarrolle de mejor manera (Anexo 5).
- Es necesario implementar nuevos procesos que permitan el mejor desarrollo de los profesionales dentro de la institución, para lo cual se propone un Plan Institucional en el que se detallan algunas pautas para incrementar la Calidad de Vida y en concordancia, realizar las actividades propias de la profesión con mayor eficacia. Por decirlo en otras palabras, se recomienda seguir el Plan Institucional (Anexo 5) para mejorar la CV de los docentes.
- Aplicar la misma hipótesis en una población conformada por un mayor número de participantes, de preferencia docentes Tungurahuenses que laboren en instituciones locales en función de obtener información a nivel provincial sobre el estado de Gestión Educativa y Calidad de Vida de estos profesionales.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, C. (2020). Malestar docente y violencia escolar una relación por definir: revisión documental de la década del noventa a la actualidad. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 188-202. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v12n1/2422-4200-logos-12-01-00188.pdf>
- Abril, C. (2020). Malestar docente y violencia escolar una relación por definir: revisión documental de la década del noventa a la actualidad. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 188-202. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v12n1/2422-4200-logos-12-01-00188.pdf>
- Alvarado, M. (2018). Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario de una institución educativa.
- Anda, M. (2017). Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- Arias, E., Eusebio, J., Pérez, M., Vásquez, M., & Zoido, P. (2021). Los Sistemas de Información y Gestión Educativa (SIGED) de América Latina y el Caribe: la ruta hacia la transformación digital de la gestión educativa. *Educación Digital BID*, 1-151.
- Armenta, L., Abundis, F., & Zea, A. (2021). INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DOCENCIA. *Revista Inclusiones*, 8. Obtenido de <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/251/219>
- Arteaga, P., Hermosilla-Ávila, A., Mena, C., & Contreras, S. (2018). Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos. *Ciencia y Trabajo*(61), 42-47. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n61/0718-2449-cyt-20-61-00042.pdf>
- Avendaño, W., Luna, H., & Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de*

Gerencia. Obtenido de
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36439>

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. doi: <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Borrero , R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., & Hadweh, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 286-298. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500759>
- Castellano, N. D., & Lopez, E. D. (2021). Comparative study of the components of quality of working life. *Visión de Futuro*, 25(1), 75-90. doi:<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Castilla, S., Colhuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). PERCEPTION OF WORKLOAD AND EFFECTS ON LIFE QUALITY OF HIGH SCHOOL AND UNIVERSITY TEACHERS. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(15), 166-179. doi:<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAN*(15), 166-179. doi:<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular, U. (2020). Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias. Obtenido de https://www.codeic.unam.mx/wp-content/uploads/2020/01/Evaluacion_del_y_para_el_aprendizaje.pdf

- Cruz , J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>.
- Cuadra, D., & Salgado, J. (2020). Comportamiento prosocial en una escuela chilena: Una intervención basada en la subjetividad del estudiantado. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 148-169. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.8>
- Currículo, E. S. (2018). Conceptos del curriculum nacional criterios de evaluación. *EdunetPeru SE Boletín*.
- Doubront, M. A., & Doubront, L. G. (2020). IMPACTO DEL CONTEXTO ECONÓMICO, SOCIAL Y POLÍTICO DE VENEZUELA EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO. ANÁLISIS DESDE LA PIRÁMIDE DE MASLOW. *Dissertare Revista De Investigación En Ciencias Sociales*, 1-15.
- Espinoza Freire, E. E., León González, J. L., & Ramírez López, J. A. (2021). La evaluación por competencias . *13(3)*, 612-628. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2529>
- Espinoza, E., & Campuzano, J. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250-258. doi: <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Espinoza, E., León, J., & Ramírez, J. (2021). La evaluación por competencias. *13(3)*, 612-628. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2529>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o Técnicas de Indagación Empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Ferreira, R., & Paulo, A. (2018). Quality of life at work and absenteeism as indicators of performance in hospital management. *Ciencias administrativas*(11), 3-14. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382018000200003&lng=es&tlng=es.

- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Fuertes, P., & Bergenholtz, H. (2018). Diccionario Español de definiciones. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación*, 169-194. doi:<http://dx.doi.org/10.5209/CLAC.60519>
- García, M., Mendaña, C., Sahelices, C., & Magaz, A. (2021). La Repercusión en la calidad de vida, salud y práctica de actividad física de confinamiento por COVID-19 en España. *DIALNET(42)*, 684-695. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7986376.pdf>
- Gomez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>
- Gómez, R. A., & Topete, C. (2018). Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). doi:<http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i16.348>
- Gonzalez, R., Hidalgo, G., León, S., Aldrete, M., Contreras, I., & Hidalgo, M. (2015). Aplicación del CVT-GOHISALO para evaluar la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios en Guadalajara, México. *Calidad y Medio Ambiente*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/aplicacion-cvt-gohisalo-para-evaluar-calidad-vida-laboral-en-profesionales-sanitarios-en-guadalajara>
- Gózález, L. (2007). Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. *Eleuthera*, 1, 42-63. Obtenido de <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/eleuthera/article/view/5453>
- Grimaldo, M., Correa, J., Jara, D., Cirilo, I., & Aguirre, M. (2020). PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA DE BARNES Y OLSON EN ESTUDIANTES LIMEÑOS (ECVOB). *Health and Addictions Salud y drogas*, 20(2), 145-156. doi:<https://doi.org/10.21134/haaj.v20i2.545>

- Guamán, V. J., Herrera, L., & Espinoza, E. (2020). Las competencias investigativas como imperativo para la formación de conocimientos en la universidad actual. *Conrado*, 16(72), 83-88.
- Hernández, A. (2020). COVID-19: el efecto en la gestión educativa. *RELAIS*, 3(1), 37-41. Obtenido de <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1769/COVID-19%20el%20efecto%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, J., & Álvarez, J. (2021). Gestión educativa del confinamiento por COVID - 19 percepción del docente en España. *Revista española de educación comparada*(38), 129-150. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view/29017>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://159.65.240.138/handle/uvvsc1/1385>
- Lemos, M., & Liberali, F. (2019). The creative chain of activities towards educational management transformation: Findings from an intervention case study. *International Journal of Educational Management*, 1718-1732. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/337011620_The_creative_chain_of_activities_towards_educational_management_transformation_Findings_from_an_intervention_case_study
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- López, B., Aragón, J., Madrid, S., Muñoz, M., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 316-325. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

- Martín, R. (2018). Actividad física y calidad de vida en el adulto mayor. Una revisión narrativa. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 813-825. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v17n5/1729-519X-rhcm-17-05-813.pdf>
- Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes . *Revista Estudios en Educación*, 3(4), 181-211. doi:<http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- México, G. d. (2021). Envejecimiento saludable y calidad de vida. La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el período de 2021-2030 como la Década del Envejecimiento Saludable. *Blog Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inapam/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable?idiom=es>
- Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(1), 23-35. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- MINEDUC. (2016). Currículo nacional de la Educación-Aprobado por resolución ministerial. *MINEDUC-Ecuador*, 281.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2018). Manual de gestión para directores de instituciones. *Ediciones Lance Gráfico S.A.C*. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/2018/>
- Monardes, C., González, F., & Soto, F. (2011). Calidad de Vida: conceoti, características y aplicación del constructo. *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*(2), 68-86. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Soto-Perez/publication/235989330_Calidad_de_vida_conceptos_caracteristicas_y_

aplicacion_del_constructo/links/02e7e515432de5405d000000/Calidad-de-vida-conceptos-caracteristicas-y-aplicacion-del-constructo.pdf

- Mozo, C., & Osorio, M. (2019). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en personal operario de empresas agroindustriales de Trujillo. *Universidad César Vallejo*.
- Oplatka, I. (2019). El surgimiento de la gestión educativa como campo de estudio en América Latina. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 196. doi:<https://doi.org/10.14244/198271993072>
- Ostachuck, A. (2019). La búsqueda de una teoría holística e histórico-desarrollista del organismo. *Revista Ludus Vitalis*, 27(51), 23-42. Obtenido de <http://www.ludus-vitalis.org/ojs/index.php/ludus/article/view/842/846>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. doi:<https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Peinado, H., & Sánchez, J. (2021). Manual de gestión y administración educativa: Cómo crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa. *Magisterio*.
- Peñarrieta, I., Abregú, S., Krederdt, S., Guevara, G., Carhuapoma, M., & Chavez, E. (2014). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención”. *Rev enferm Herediana*, 124-131.
- Peralta, A., & Saavedra, E. (2021). Breve revisión conceptual sobre la evaluación de los resultados académicos en el sistema educativo. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 36-48.
- Pineda, E., & Tello, C. (2018). ¿Ciencia, técnica y arte?: análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la Administración. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, 10(4), 119-135. doi:<http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/605/pdf>

- Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G., & Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Posso, R., Pereira, M., Paz, B., & Rosero, M. (2021). Gestión educativa: factor clave en la implementación del currículo de educación física. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 232-247. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.16>
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259-281. doi:<https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- RAE, R. A. (s.f).
- Ramírez, C. (2010). Fundamentos de administración (Tercera ed). doi:<https://books.google.com.mx/books?id=zXs5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Ramírez+Cardona+Carlos.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjniOWx3N7hAhVKA6wKHSuGDr8Q6AEIKT>
- Ramón, M., Lalangui, J., Guachichullca, L., & Espinoza, E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 15(66), 219-229.
- Rivas, F., Acevedo, Á., & Castillo, V. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social. *Revista Visión Gerencial*, 19(2), 272-286. Obtenido de <http://erevista.saber.ula.ve/visiongerencial>
- Rodríguez, Y. (2016). Evaluación de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales. *Sotavento MBA*, 28, 74-83. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5483/6676>
- Romero, M., Shamah, T., Vielma, E., Heredia, O., Mojica, J., Cuevas, L., . . . Grupo de Trabajo Ensanut 2018-19. (2021). Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-19: metodología y perspectivas. *Salud Pública Méx* 61, 61(6), 917-923. doi:<https://doi.org/10.21149/11095>

- Romero, S., & Santa María, H. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. *Revista Varela*, 21(58), 77-85. Obtenido de <http://www.revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110>
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S., & Narváez, A. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209-227. doi:<https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Salgado, J., & Lería, F. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sánchez, C. (s.f). *Gestión Educativa: EJE 1 Conceptualicemos*. AREANDINA Fundación Universitaria del Área Andina. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60327357/Referente_Pensamiento_Eje_1_Gestion_Educativa20190818-120393-1p1ifgg-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1667320079&Signature=JlsJBBFZ6bOTaYZeZhI76KX6brzV83~MkH-RyQGaYzhl8nncDvyWZBLY7Iq5bOIWCaUFnxWfX2aV3TsGOtEOIC
- Sander, B. (2016). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad . *La educación: Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*, 40((1-3 123-25)), 29-40. doi:http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTIN_EDUCATIVA.pdf
- Tirado, M. I., & Heredia, F. D. (2022). Liderazgo Transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2283>
- Toledo, M. B., Castillo, S. C., Montecinos, M. V., & Briceño, M. H. (2022). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 286-298.
- Torres, A., & Monroy, J. (2020). El problema de la definición del Problema de Investigación. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(13), 10-15. doi:<https://doi.org/10.29057/esat.v7i13.5265>

- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación, 1*(2), 18-28. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vega, V., Jenaro, C., Flores, N., Cruz, M., & Artaza, C. (2011). Calidad de vida de adultos con discapacidad intelectual institucionalizados en Chile desde la perspectiva de los proveedores de servicios. *Universitas Psychologica, 12*(3), 923-932. doi:[doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-3.cvad](https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-3.cvad)
- Velastegui, R., Lara, A., & Lara, L. (2020). Emerging psychosocial risks in ground transportation drivers. *Revista Científica Investigar, 50-54*. Obtenido de <http://www.investigacion.cimogsys.com/index.php/Revista/article/view/112>
- Velastegui, R., Lara, A., Lara, N., & Pulla, P. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(4), 355-362. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400355&lng=es&tlng=es.
- Velastegui, R., Pullas, P., Velastegui, E., & Pullas, I. (2021). Management in the Prevention of Psychosocial Risks in the Technological University of Cotopaxi. *Proceedings of the 9th International Workshop on Innovative Simulation for Healthcare (IWISH 2020)*, 1-6. doi: 10.46354/i3m.2020.iwish.001
- Veramendi, N., Portocarero, E., & Espinoza, F. (2020). ESTILOS DE VIDA Y CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN TIEMPO DE COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad, 246-251*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-246.pdf>
- Veramendi, N., Portocarero, E., & Espinoza, F. (2020). ESTILOS DE VIDA Y CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS EN TIEMPO DE COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad, 246-251*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-246.pdf>
- Villareal, M., Moncada, J., Ochoa, P., & Hall, J. (2021). Percepción de la calidad de vida del adulto mayor en México. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*(41), 480-484. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7952369.pdf>

- Yue-Lok, F., & So-Kum, C. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology*, 245-255. doi:<https://doi.org/10.1007/s10869-009-9103-7>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2020). *Metodología y técnicas para Investigar: recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica*. Brujas.
- Zambrano-Delgado, M. F., Gorozabel, J. E., Alcívar, T. G., Moreira, L. L., & Zambrano, M. F. (2020). Educational management models and their contribution to Ecuadorian education. *EPISTEME KOINONIA*, 3(5). doi:<https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.774>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario aplicado en referencia a la primera variable: Gestión Educativa.

CUESTIONARIO

Instrumento propuesto por el MINEDUC en el Manual de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente.

Objetivo: Analizar la relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo” de la ciudad de Ambato.

Instrucciones:

- El presente cuestionario es anónimo, toda la información será de carácter confidencial y será utilizada solo con fines investigativos.
- Las preguntas giran en torno a la Gestión Educativa y a la Calidad de Vida.
- Lea detenidamente las siguientes interrogantes, no dude en preguntar si alguna le genera inquietud.
- Responda con sinceridad todas las preguntas que se presentan a continuación, con esfero color azul.
- Agradezco su gentileza al llenar el presente cuestionario y le deseo un buen día.

Llene la siguiente información de tipo sociodemográfica

Fecha:	
Edad: 18- 21 ____ 21-30 ____ 31-40 ____ 41-50 ____ otros ____	Género: masculino ____ femenino ____
Antigüedad en la institución: : 0 – 1 año: ____ 1 - 2 años: ____ 2 – 5 años: ____ 5 o más ____	
Horario de trabajo: de ____ a ____ .	
Residencia: Ambato ____ Otros ____	

ESTÁNDARES DE GESTIÓN ESCOLAR

Dimensión I: Gestión Administrativa

Estándar	Indicadores de Calidad Educativa			
	No Cumple	En proceso	Satisfactorio	Destacado
1 La oferta del servicio educativo guarda relación con lo que establece el documento				

	vigente de Autorización de Creación y Funcionamiento de la Institución.				
2	Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) construido participativamente				
3	Cuenta con procedimientos académicos y administrativos.				
4	Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales				
5	Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades de la institución.				
6	Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.				
7	Mantiene registros administrativos completos, actualizados y almacenados de manera segura				
8	Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos				
9	Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para apoyar los procesos de aprendizaje				
10	Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional				

Dimensión II: Gestión Pedagógica

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
11	Fundamenta su planificación Curricular Institucional y los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.				
12	Evalúa los aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI)				
13	Ofrece un servicio de consejería estudiantil que atiende a las necesidades socioafectivas y pedagógicas del estudiantado				
14	Cuenta con lineamientos de refuerzo académico establecidos en la Planificación Curricular Institucional (PCI)				

Dimensión III: Dimensión de Convivencia, Participación Escolar y Cooperación

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
15	Se promueve la convivencia armónica de los actores educativos mediante acuerdos y compromisos consensuados.				
16	Cuenta con los organismos institucionales conformados y en funciones.				
17	Establece vínculos de cooperación con otros actores, dentro y fuera de la comunidad, para fortalecer actividades relacionadas con el aprendizaje.				

Dimensión IV: Dimensión de Seguridad Escolar

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
18	Se implementa planes integrales y protocolos que fomentan una cultura de				

	prevención de riesgos, seguridad y autocuidado.				
--	---	--	--	--	--

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Dimensión I: Gestión Administrativa

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
1	Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.				
2	Implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI)				
3	Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos.				
4	Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.				
5	Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.				
6	Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.				
7	Coordina los procesos de gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo de la información de acuerdo a los procedimientos institucionales.				
8	Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos.				

9	Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales.				
10	Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizajes.				
11	Supervisa que los servicios complementarios que oferta la institución funcionen de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.				

Dimensión II: Gestión Pedagógica

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
12	Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).				
13	Supervisa que las planificaciones microcurriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan.				
14	Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular.				
15	Monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar.				
16	Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil.				
17	Coordina la Implementación de los lineamientos de refuerzo académico.				

Dimensión III: Convivencia, Participación Escolar y Cooperación

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
18	Socializa el Código de Convivencia a la comunidad educativa.				
19	Supervisa la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.				
20	Coordina la participación de los docentes en actividades asociadas a los vínculos de cooperación establecidos para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.				

Dimensión IV: Seguridad Escolar

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
21	Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.				

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Dimensión I: Gestión Administrativa

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
1	Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.				
2	Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico.				
3	Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).				

4	Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.				
5	Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.				

Dimensión II: Gestión Pedagógica

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
6	Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).				
7	Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).				
8	Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.				
9	Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.				
10	Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.				
11	Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.				
12	Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.				

13	Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.				
----	--	--	--	--	--

Dimensión III: Convivencia, Participación Escolar y Cooperación

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
14	Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución.				

Dimensión IV: Seguridad Escolar

Estándar		Indicadores de Calidad Educativa			
		No Cumple	En Proceso	Satisfactorio	Destacado
15	Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y protocolos de gestión de riesgos.				
16	Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.				

Anexo 2: Test CVT-GOHISALO

CALIDAD DE VIDA

Las siguientes preguntas reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4 donde:

0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco Satisfecho	2 Satisfecho	3 Bastante Satisfecho	4 Muy Satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					

8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc).					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución mi nivel de satisfacción es					

16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potencial es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre

No.	Pregunta	0 Nunca	1 Casi Nunca	2 A menudo	3 Casi siempre	4 Siempre
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					

37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del diálogo					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extra laborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					

50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros.					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					

61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo

No.	Pregunta	0 Nada de acuerdo	1 Poco de acuerdo	2 Medianamente de acuerdo	3 Casi de acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					

68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso

No .	Pregunta	0 Nulo compromis o	1 Poco Compromis o	2 Medianament e comprometid o	3 Bastante comprometid o	4 Total compromis o
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos,					

	con respeto al trabajo					
74	Es el grado de compromis o que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

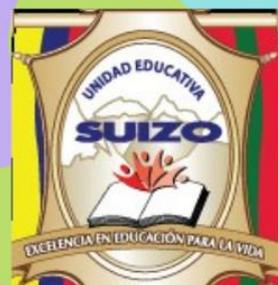
Anexo 4 Matriz de tabulación de la variable dependiente “Calidad de Vida”

CV1	CV2	CV3	CV4	CV5	CV6	CV7	CV8	CV9	CV10	CV11	CV12	CV13	CV14	CV15	CV16	CV17	CV18	CV19	CV20	CV21	CV22	CV23	CV24	CV25	CV26	CV27	CV28	CV29	CV30	CV31	CV32	CV33	CV34	CV35	CV36	CV37	CV38	CV39	CV40	CV41	CV42	CV43		
2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	4	1	0	3	1	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	3	4	4	4	1	1	2	2	1	2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	4	0	2	3	4	4	4	3	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	1	1	2	2	0	0	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	1	1	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	3	0	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	
4	4	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	1	3	2	3	1	4	3	4	3	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	2	3	1	2	2	2	1	4	2	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2
4	4	4	3	3	4	0	1	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	0	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	1	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	0	0	3	1	3	2	0	4	4	4	3	2	2	4	1	4	2	1	0	3	4	3	1	1	1	3	1	3	2	3	4	4	1	3	1	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
2	4	4	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	1	4	4	4	1	2	2	3	0	2	3	2	1	3	3	4	1	2	4	4	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	4	3	4	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	

CV44	CV45	CV46	CV47	CV48	CV49	CV50	CV51	CV52	CV53	CV54	CV55	CV56	CV57	CV58	CV59	CV60	CV61	CV62	CV63	CV64	CV65	CV66	CV67	CV68	CV69	CV70	CV71	CV72	CV73	CV74
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	2	2	1	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3
4	4	3	4	4	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	1	4	2	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4
4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	1	2	3	3	2	4	4	3	4	2	1	1	4	3	2	1	2	4	2	4	4
4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	4	1	1	2	2	4	4	3	3	1	1	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	3	4
2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4
2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	1	2	1	2	2	4	4	0	3	3	2	4	4	4	4	2	3	1	3	4	4
1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	3	4	3	4	4	1	3	2	2	2	0	3	3
2	2	2	3	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	4	4	0	2	0	1	2	4	1	2	2	2	3	1	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	1	0	1	3	4	3	2	4	1	2	4	2	1	2	1	2	4	4	3
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	0	2	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	4	4	1	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	1	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4
2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
1	1	1	1	2	2	3	0	2	3	1	2	1	1	1	4	4	0	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4
1	1	2	0	2	0	3	0	1	3	0	4	3	3	3	4	4	0	2	4	1	4	4	0	2	0	2	4	0	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3

SIT	N1	ST	N2	IPT	N3	SAT	N4	BLT	N5	DP	N6	ATL	N7	CVG	N8	SD1	SD2	SD3	SD4
26	Bajo	28	Medio	28	Bajo	22	Muy Bajo	30	Muy Bajo	20	Bajo	12	Bajo	166	Bajo	4	4	2	1
43	Alto	44	Alto	37	Alto	37	Medio	39	Medio	28	Alto	12	Bajo	240	Alto	2	1	2	1
49	Alto	54	Alto	37	Alto	42	Alto	43	Alto	30	Alto	17	Medio	272	Alto	2	1	1	1
41	Alto	35	Medio	38	Alto	40	Alto	40	Alto	25	Medio	15	Medio	234	Alto	2	3	2	1
42	Alto	30	Medio	27	Bajo	33	Bajo	39	Medio	18	Bajo	13	Bajo	202	Medio	3	3	1	1
46	Alto	51	Alto	35	Alto	44	Alto	40	Alto	25	Medio	10	Muy Bajo	251	Alto	4	3	1	1
52	Alto	41	Alto	37	Alto	29	Bajo	38	Medio	28	Alto	18	Alto	243	Alto	4	3	1	1
23	Bajo	36	Medio	24	Bajo	24	Muy Bajo	34	Bajo	22	Medio	8	Muy Bajo	171	Bajo	2	1	1	1
25	Bajo	36	Medio	35	Alto	25	Muy Bajo	37	Medio	25	Medio	9	Muy Bajo	192	Medio	3	1	1	1
56	Alto	51	Alto	35	Alto	44	Alto	41	Alto	32	Alto	20	Alto	279	Alto	3	4	1	1
32	Medio	28	Medio	22	Muy Bajo	17	Muy Bajo	26	Muy Bajo	21	Bajo	12	Bajo	158	Bajo	2	3	2	1
44	Alto	43	Alto	38	Alto	38	Medio	40	Alto	24	Medio	11	Muy Bajo	238	Alto	2	1	2	1
31	Medio	33	Medio	31	Medio	20	Muy Bajo	36	Bajo	17	Bajo	11	Muy Bajo	179	Bajo	2	1	1	1
26	Bajo	20	Bajo	28	Bajo	20	Muy Bajo	33	Muy Bajo	15	Muy Bajo	12	Bajo	154	Bajo	4	3	1	1
27	Bajo	40	Alto	30	Medio	32	Bajo	33	Muy Bajo	16	Bajo	7	Muy Bajo	185	Bajo	2	1	2	1
43	Alto	48	Alto	34	Medio	31	Bajo	40	Alto	20	Bajo	14	Bajo	230	Alto	2	1	2	1
52	Alto	46	Alto	38	Alto	27	Muy Bajo	38	Medio	27	Alto	11	Muy Bajo	239	Alto	2	1	1	1
32	Medio	37	Alto	31	Medio	25	Muy Bajo	37	Medio	22	Medio	10	Muy Bajo	194	Medio	2	2	2	1
41	Alto	42	Alto	37	Alto	40	Alto	40	Alto	26	Medio	13	Bajo	239	Alto	2	3	2	1
49	Alto	44	Alto	40	Alto	36	Medio	44	Alto	27	Alto	17	Medio	257	Alto	3	2	1	1
29	Medio	23	Bajo	27	Bajo	39	Alto	33	Muy Bajo	23	Medio	5	Muy Bajo	179	Bajo	3	4	1	1
39	Alto	42	Alto	35	Alto	35	Medio	40	Alto	24	Medio	12	Bajo	227	Medio	5	4	1	1
27	Bajo	21	Bajo	27	Bajo	29	Bajo	38	Medio	12	Muy Bajo	14	Bajo	168	Bajo	3	4	1	1
39	Alto	36	Medio	29	Bajo	21	Muy Bajo	32	Muy Bajo	25	Medio	14	Bajo	196	Medio	4	3	2	1
30	Medio	36	Medio	26	Bajo	20	Muy Bajo	30	Muy Bajo	20	Bajo	7	Muy Bajo	169	Bajo	2	1	2	1





UNIDAD EDUCATIVA SUIZO

PROPUESTA DE PLAN INSTITUCIONAL

PRESENTADO POR
MARCELA GARCÉS

TUTOR
ING. SANTIAGO VELASTEGUI. MG

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	2
Contenido	2
1. DATOS INFORMATIVOS.....	4
1.1 Título	4
1.2 Institución Beneficiaria	4
1.3 Ubicación de la Institución	4
1.4 Tiempo estimado	4
2. ANTECEDENTES	4
3. JUSTIFICACIÓN.....	5
4. OBJETIVOS	6
4.1 Objetivo General	6
4.2 Objetivos Específicos	6
5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	7
5.1 Legal	7
5.2 Organizacional	7
5.3 Ambiental	7
5.4 Económico	7
6. MODELO OPERATIVO	7
7. PLAN INSTITUCIONAL	8
8. DESARROLLO DE EJES.....	8
8.1 Eje 1: Satisfacción por el Trabajo	8
8.2 Eje 2: Bienestar logrado a través del trabajo	9
8.3 Eje 3 Desarrollo Personal del Trabajador	10
8.4 Eje 4 Administración del Tiempo Libre	12

9.	CONVENIOS INSTITUCIONALES.....	15
9.1	Convenios enfocados en Salud	15
	Seguros de vida	15
	Beneficios de tener un seguro de vida.....	15
	Atención y/o tratamiento psicológico.	16
	Razones para asistir a atención psicológica.....	16
	Beneficios de la atención psicológica.....	17
	Farmacia	17
	Beneficios de tener afiliación con farmacéuticas.....	17
9.2	Convenios enfocados en Alimentación	18
	Supermercados	18
	Beneficios de la afiliación con supermercados.....	18
9.3	Educación	18
	Cursos y especializaciones	18
	Beneficios de tener convenios para cursos y especializaciones.....	19
	Asesoría Psicopedagógica	19
	Beneficios de la asesoría Psicopedagógica.....	20
10.	ACOTACIONES FINALES.....	20
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	22
12.	ANEXOS.....	22
	Anexo 1 Guía de Liderazgo Positivo	22
	Anexo 2 Manual de Comunicación Asertiva	34

1. DATOS INFORMATIVOS

1.1 TÍTULO

Plan Institucional de Gestión Educativa y Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa “Suizo”.

1.2 INSTITUCIÓN BENEFICIARIA

Unidad Educativa “Suizo”

1.3 UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El Plantel Educativa se encuentra ubicado en Ecuador en la provincia de Tungurahua; en el cantón Ambato en Huachi Chico barrio El Progreso calles Panamericana Sur Km 5 y Enrique Aguayo.



1.4 TIEMPO ESTIMADO

El tiempo estimado para la ejecución del presente plan es de un año lectivo que inicia desde el período septiembre 2023 y finaliza en julio 2024.

2. ANTECEDENTES



Para el desarrollo del presente Plan Institucional de Gestión Educativa y Calidad de Vida, se consideró los resultados obtenidos del proyecto de investigación titulado “La Gestión Educativa y la Calidad de Vida de los Docentes de la Unidad Educativa Suizo”, donde se apreció, con base en la vivencia de los maestros, los niveles de satisfacción que sienten hacia ambas variables, por medio de la aplicación de dos instrumentos, el cuestionario propuesto por el MINEDUC en el Manual de Gestión Educativa, Desempeño Profesional Directivo y Docente, y el test CVT-GOHISALO; que se encuentran divididos en 3 y 7 dimensiones, respectivamente.

Las áreas evaluadas por el primer instrumento fueron: (i) Gestión Escolar, (ii) Desempeño Profesional Directivo y (iii) Desempeño Profesional Docente; donde a juzgar por las réplicas emitidas por los encuestados se afirma que se encuentran entre un nivel “Satisfactorio” y “Destacable” que son niveles altos que indican el cumplimiento de estándares propuestos por el MINEDUC, al igual que, la implementación de políticas institucionales, estrategias, y técnicas conforme a las necesidades del plantel educativo lo requieran.

Con relación al segundo instrumento, las dimensiones analizadas fueron: Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), Seguridad en el Trabajo (ST), Integración al puesto de Trabajo (IPT), Satisfacción por el Trabajo (SAT), Bienestar logrado a través del trabajo (BLT), Desarrollo Personal del Trabajador (DP), y Administración del Tiempo Libre (ATL). De acuerdo con las respuestas producidas por los diferentes maestros se concluyó que las áreas que requerían mayor atención eran las relacionadas con ATL, DP, BLT, y SAT; puesto que presentaron puntajes “Bajos” y “Muy Bajos” tomando en consideración que este último, no es una categoría propuesta por el instrumento sino se dio a lugar; por obtener puntajes que no llegaban al mínimo requerido por el cuestionario; por otro lado, si se realiza un estudio minucioso de los resultados se puede evidenciar que la insatisfacción presente en su Calidad de Vida tiene una relación directa con ciertas áreas específicas de su desarrollo laboral.

3. JUSTIFICACIÓN

En Latinoamérica, algunos estudios ofrecen una visión alarmista frente al sistema educativo puesto que a pesar de que la gestión institucional impacta de forma significativa en el modo en el que se proponen soluciones y desarrollan actividades, no siempre son llevadas de la mejor manera o no existe la suficiente preocupación por cómo esta repercute en la Calidad de Vida de sus colaboradores (Abril, 2020). En atención a lo mencionado Arias et.al (2021) exponen que es necesario mejorar la eficiencia con la que se gestiona la educación, puesto que esta abarca la institución educativa, estudiantes y aprendizajes, recursos humanos y presupuestarios, contenidos, formación docente, herramientas estratégicas, entre otros.

Para, Arteaga et al. (2018), la Calidad de Vida es un constructo multidimensional que involucra dinamismo, complejidad, subjetividad y variabilidad en el tiempo; se ve

influenciado por la percepción que tiene el individuo hacia el lugar que ocupa en la sociedad en relación con sus objetivos, estándares, preocupaciones y expectativas. No obstante, según México (2021) la Organización Mundial de la Salud postula que los aspectos sociales que rodean al sujeto tales como las políticas públicas, programas



comunitarios, servicios institucionales, al igual que el desarrollo profesional y su capacidad de independencia son componentes inherentes de la Calidad de Vida.

Considerando las repercusiones que poseen estos factores en la estabilidad de los colaboradores de la Unidad Educativa, es necesario crear directrices que les permitan potenciar de forma significativa los procesos que ya se han venido llevando en la institución.

Por todo lo mencionado en este acápite se construye este Plan Institucional, como respuesta a una problemática actual y relevante para todo profesional en el área formativa.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una guía de acciones para el personal directivo y docente de la Unidad Educativa “Suizo”, para mejorar la Calidad de Vida Laboral de los miembros de la Institución.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Construir un Plan Institucional centrado en las dimensiones con índices más bajos de satisfacción.
- Socializar el presente Plan Institucional en la Unidad Educativa “Suizo”.
- Facilitar el Plan Institucional en la Unidad Educativa “Suizo”, para que dicha organización pueda hacer uso de ella.

5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

5.1 LEGAL

El presente Plan Institucional es viable puesto que se rige bajo normas internas del Ecuador, tanto de Seguridad como de Salud en el trabajo, tales como la Constitución Política del Ecuador, el Código del Trabajo, y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

5.2 ORGANIZACIONAL

Es factible intervenir a un nivel organizacional puesto que gracias a la participación de los docentes de la Unidad Educativa “Suizo” fue posible recabar la información necesaria para conocer las debilidades que tiene y con base en ellas crear, para todos los colaboradores las siguientes directrices de mejora.

5.3 AMBIENTAL

Es posible operar a un grado ambiental puesto que aparte de ser fundamental, es el lugar donde se analizan los posibles riesgos que pudieran existir y cómo estos pueden modificarse de manera correctiva para reducirlos.

5.4 ECONÓMICO

Con el fin de que la presente propuesta sea ejecutable no se pide la inversión de costos elevados para el desarrollo de las diversas estrategias, además todos los recursos son de fácil acceso y comprensión.

6. MODELO OPERATIVO

Un modelo operativo es una guía de la manera en la cual los diferentes miembros de un organismo trabajan tanto de forma individual como colectiva para lograr objetivos, en base a las características propias en la empresa y los recursos con las que cuenta. Para desarrollar este Plan Institucional se ha realizado un análisis FODA donde se pueden apreciar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que presenta el plantel educativo para ahondar en las posibles rutas que ayudaran a su mejora.

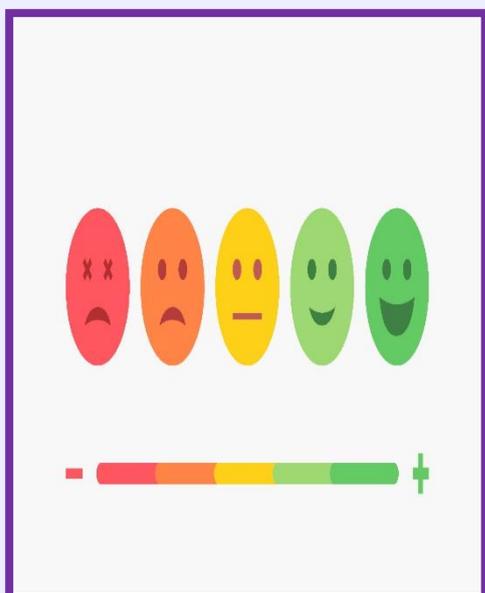
7. PLAN INSTITUCIONAL

Dentro del Plan Institucional se contemplan cuatro ejes en función de las puntuaciones más bajas recabadas en el estudio previo realizado en la Unidad Educativa “Suizo”.

8. DESARROLLO DE EJES

En este apartado se presentan cuatro ejes, de acuerdo a las puntuaciones más bajas obtenidas en el instrumento CVT – GOHISALO.

8.1 EJE 1: SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO



Para incrementar el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores de una organización es necesario propiciar un buen ambiente laboral, reconocer y brindar posibilidades de crecimiento, fomentar la buena relación interpersonal entre los miembros de la comunidad, que cada miembro posea liderazgo caracterizado por el respeto, empatía y confianza; posibilitar el balance de la vida laboral con la privada, alinear los objetivos propios del trabajador con los de la empresa, y asegurar el cumplimiento de las necesidades básicas de los mismos.

Con base en lo expuesto en el apartado anterior, se propone una guía de liderazgo en el que se presentan algunas actividades que deben ser adaptadas a la realidad de la organización, se recomienda realizar antes de cada reunión que tengan como comunidad, de esta manera los colaboradores liberan estrés y aceptan con mayor facilidad los tópicos de los cuales van a tratar en el transcurso de la misma.



Ilustración 1 Guía de Liderazgo



Nota: la presente ilustración fue obtenida de UNESDOC titulado Fácil guía 2: liderazgo y organización. El documento se encuentra expuesto en el siguiente enlace: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000228344>

8.2 EJE 2: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO

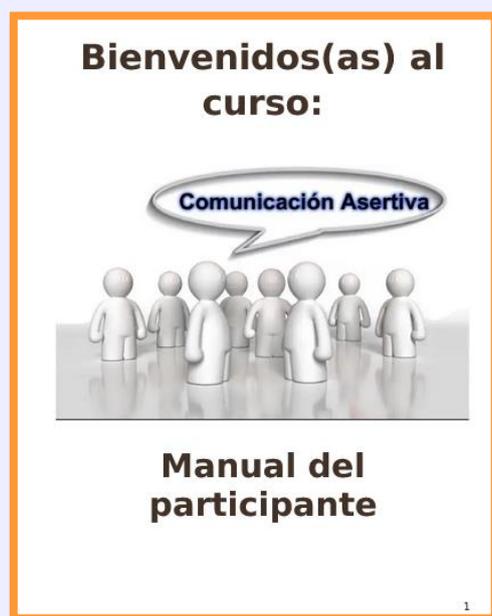
Parte de la insatisfacción que tiene el trabajador frente al bienestar que le ofrece su lugar de trabajo, cabe recalcar que no se refiere exclusivamente a la ausencia de problemas, por



el contrario, prevé que la organización brinde oportunidades de crecimiento tanto personal y colectivo. Generalmente, la deficiente valoración de esta dimensión parte de la falta de comunicación asertiva que en la empresa ofrece a sus colaboradores. Una buena comunicación

permite crear emociones positivas y de felicidad en los miembros de una institución, como consecuencia aumenta el compromiso de los mismos, mejora la relación entre pares, aumenta la probabilidad de obtener logros, etc; es por esta razón, que se propone un Manual de Comunicación Asertiva, mismo que se sugiere seguir a partir de la socialización del presente documento.

Ilustración 2 Portada del Manual de Comunicación Asertiva



Nota: la presente ilustración fue recopilada de Scribd. El instructivo propuesto se encuentra en el siguiente enlace: <https://es.scribd.com/document/266373934/Manual-Comunicacion-assertiva-doc#>

Además de encontrarse capturas del mismo en el Anexo 2.

8.3 EJE 3 DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR

Para lograr este ideal es necesario promover y facilitar recursos para que los trabajadores desarrollen hitos de índole tanto profesional como personal, y que estos a su vez, vayan integrados permitiéndoles poseer una mayor participación. Razón por la cual entre las características principales que debe poseer la unidad educativa son:





CHECKLIST

- Tener un plan de capacitación de los docentes, donde estos tengan mayor oportunidad de aprendizaje y desarrollo.
- Capacitaciones acerca de Coaching, esto último en relación de que el profesional debe sentirse capaz de reproducir el conocimiento nuevo que va adquiriendo, además de que aparte de incrementar el nivel de percepción que posee hacia sí mismo la persona permitirá que este mejore la comunicación con sus pares, desarrolle amplias habilidades de resolución de conflictos, transfiera conocimiento nuevo y actualizado a sus coetáneos, aumente la calidad de trabajo que realice.
- Formar equipos multidisciplinarios donde todos los miembros puedan retroalimentarse, ser más eficientes y optimizar recursos. Entre las principales ventajas que se encuentran en relación a este fenómeno son el incremento de sentido de responsabilidad de la persona, el interés, la motivación, iniciativa para emprender nuevas áreas de especialización, habilidades y sentido de pertenencia.
- Rotación de puestos de trabajo, esto permitirá evitar la monotonía, detectar áreas de oportunidad, motivar el desarrollo de nuevas habilidades, mejorar la comunicación y empatía.
- Establecer objetivos reales y medir los resultados que estos generen en función de ofrecer transparencia, compromiso, y búsqueda de oportunidades de crecimiento y formación.

8.4 EJE 4 ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE

El presente eje representa una de las mayores problemáticas de la sociedad del



conocimiento, puesto que cada vez los profesionales requieren de mayor consumo de su tiempo libre para ejecución de asignaciones laborales. El tiempo libre que pueda administrar una persona favorece la realización personal que percibe el usuario, disminuye la probabilidad de enfermedades crónicas y enfermedades laborales,

permite la creación de relaciones interpersonales, etc.

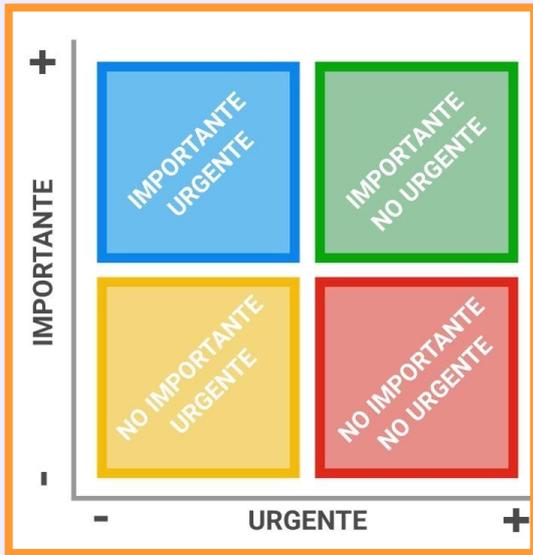
Con el fin de mejorar la situación expuesta en el apartado anterior, se propone la Matriz de Eisenhower, donde el profesional debe ir ubicando las asignaciones que tiene cada día,

en función de la prioridad y urgencia que éstas tengan y de esta manera pueda organizar su tiempo de forma idónea, reducir la ansiedad que la sobrecarga de trabajo le produce al no saber por dónde iniciar, sentirse estresado al no visualizar “avance” en sus labores, a pesar de haber dedicado muchas horas



a este propósito, etc; por otro lado, como organización permite que cada miembro del equipo mantenga total claridad frente a las funciones que va a realizar, mejorar la productividad, reducir el tiempo de ota de decisiones y agilidad en el desempeño de estas. Por todas estas razones en el siguiente apartado se explica cómo debe ser utilizado este esquema para que el usuario organice y priorice en una lista de tareas pendientes.

Ilustración 3 Matriz de Eisenhower



Nota: la presente ilustración fue tomada del canal de youtube llamado “educalive cursos online” en el siguiente enlace: https://www.youtube.com/watch?v=6_qDwuapBcQ

La Matriz de Eisenhower es llamada así por su precursor el general David Eisenhower, quién fue el trigésimo cuarto presidente de Estados Unidos, conocido mundialmente por ser altamente productivo gracias a su capacidad de organización y que afirmaba que



“Lo que es importante casi nunca es urgente y lo que es urgente casi nunca es importante”

David Eisenhower

Razón por la cual planteo la matriz dibujada en la ilustración 3, en donde se debe clasificar de la siguiente manera las actividades a ser realizadas.



Cabe recalcar que como se visualiza en la ilustración 3, el número de cuadrante descrito anteriormente, no significa necesariamente el orden en el que debe realizarse una tarea. Por lo tanto, la lista de actividades debería estar constituida de la siguiente manera:



9. CONVENIOS INSTITUCIONALES

Un convenio institucional es un instrumento de cooperación entre una institución y otras personas de derecho jurídico, ya sean públicas o privadas; en el contexto de brindar apoyo mutuo tanto en recursos como en fortalezas (Razo y otros, 2021). Para mejorar el nivel de Calidad de Vida de los Docentes, se sugieren algunos de los convenios institucionales que se consideran más estratégicos, tomando en consideración la frecuencia con la que una persona particular recurre a los mismos.

9.1 CONVENIOS ENFOCADOS EN SALUD

Seguros de vida

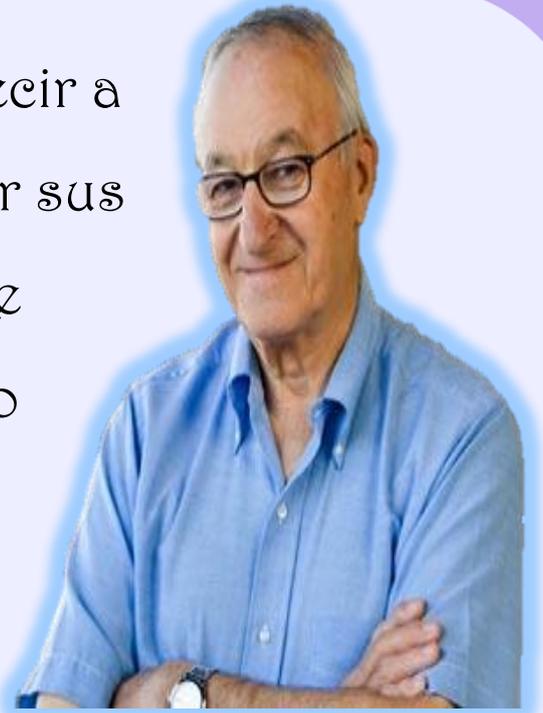
Un seguro de vida es un servicio del cual es beneficiario tanto el contratante como su familia y garantiza una protección inmediata ante situaciones inesperadas, generalmente en caso de fallecimiento, discapacidad o enfermedad. Cabe recalcar que no solo los trabajadores en profesiones de riesgo necesitan uno, puesto que todas las personas son susceptibles a la aparición súbita de alguna dolencia, un claro ejemplo de esto fue la pandemia por COVID – 19, puesto que no anunció su llegada, sin embargo, afecto de manera significativa la salud y economía de las personas a nivel mundial. Además, en referencia a esto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) menciona que las enfermedades cardiovasculares son la primera causa de fallecimiento en Ecuador, indistintamente del género.

Beneficios de tener un seguro de vida



Atención y/o tratamiento psicológico.

“La Psicología no puede decir a la gente como deberían vivir sus vidas. Sin embargo, puede proporcionarles significado para un cambio personal y social efectivo”



Albert Bandura

La atención psicológica se refiere a un servicio ofrecido por un profesional en esta área, centrado en la evaluación, diagnóstico, tratamiento, y prevención de perturbaciones emocionales, trastornos o problemas de índole psicológico. Tiene como finalidad eliminar o disminuir el sufrimiento que acarrear ciertos fenómenos; cabe recalcar que la Sociedad Española de Psicología Clínica recomienda recibir apoyo de un psicólogo cuando hay un problema que le impide a la persona vivir la vida que desea. En otras palabras, no es un recurso exclusivo para una patología en particular sino un medio que fomenta una buena Calidad de Vida.

Razones para asistir a atención psicológica



Beneficios de la atención psicológica

Te ayuda a sentirte mejor contigo mismo.	
Se aprenden diversas técnicas para manejar los conflictos.	
Cambios en nuestras creencias irracionales.	
Armonía personal y con los demás.	
Empoderamiento frente a la vida.	
Mejor auto conocimiento, con todo lo que nos caracteriza.	
Cambios de manera negativa hacia la manera positiva.	
Cambio de hábitos.	

Farmacia

Una farmacia es un lugar de distribución de productos principalmente de tipo médico, cuidado personal tales como cosméticos, mantenimiento del hogar, higiene y artículos de tocador. Cabe recalcar que la afiliación a la mayoría de farmacéuticas es gratuita.

Beneficios de tener afiliación con farmacéuticas

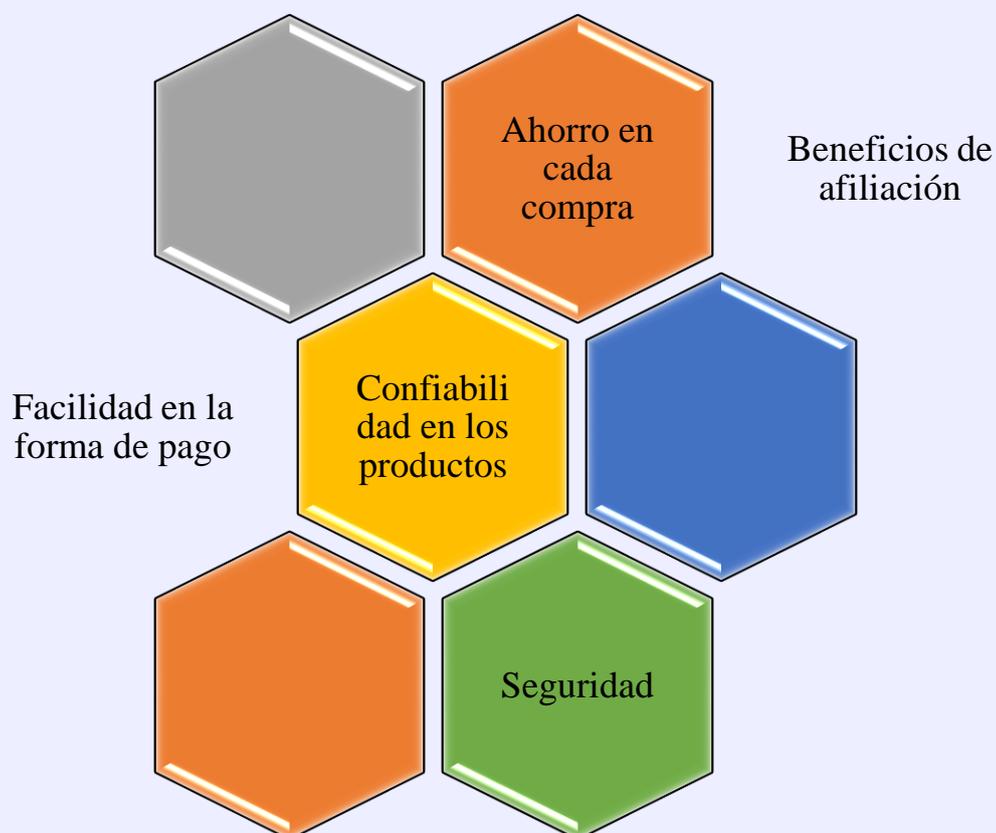
	Beneficios según la farmacéutica, tales como descuentos.
	Distribución periódica de los medicamentos requeridos
	Mejor servicio y asesoría (Fiabilidad)
	Mayor seguridad al adquirir un producto de calidad.
	Historial de productos consumidos
	Facilidad en la forma de pago

9.2 CONVENIOS ENFOCADOS EN ALIMENTACIÓN

Supermercados

Un supermercado es un establecimiento de venta de productos de tipo alimenticio, higiene, hogar, papelería, etc. Es menester recalcar que la afiliación a la mayoría de supermercados es de forma gratuitos

Beneficios de la afiliación con supermercados

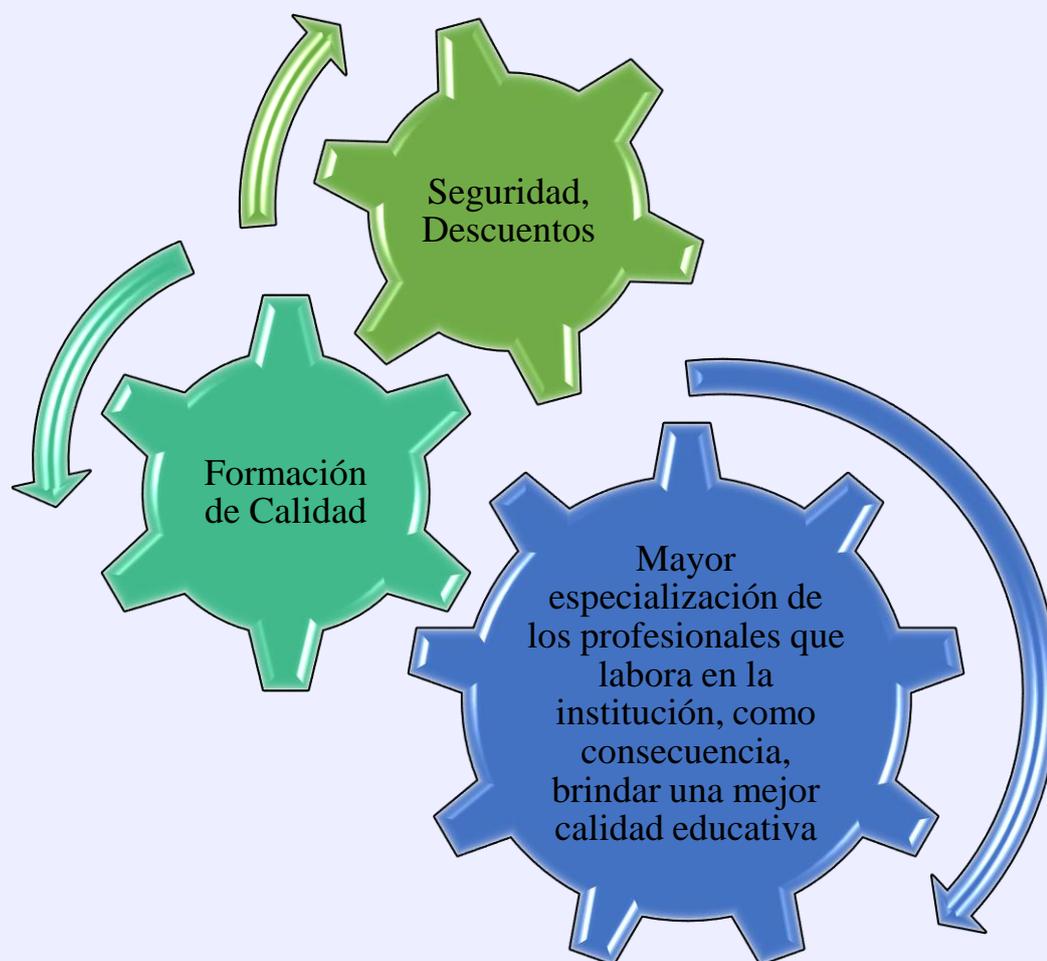


9.3 EDUCACIÓN

Cursos y especializaciones

Los cursos y especializaciones están dirigidos para personas quienes desean adquirir mayor experticia sobre una rama específica, y aprender nuevas técnicas sobre determinadas disciplinas.

Beneficios de tener convenios para cursos y especializaciones



Asesoría Psicopedagógica

El asesoramiento psicopedagógico se define como una intervención proveniente de un agente externo e independiente al órgano asesorado (el centro educativo y sus componente profesionales) en la que se establece una relación de colaboración entre ambas partes con la finalidad tanto de hacer frente a posibles problemáticas que puedan surgir en el ejercicio de la práctica profesional docente, como en la prevención global de la aparición futura de las mismas.

Beneficios de la asesoría Psicopedagógica



10. ACOTACIONES FINALES



Todo trabajador invierte un promedio de 8 horas diarias en su ejercicio profesional, donde está inmerso a la interacción constante con sus pares, razón por la cuál es menester que la empresa contribuya a que la experiencia sea lo más amena posible, lograr que cada miembro se sienta comprometido con el desarrollo de proyectos, consecución de metas, un buen nivel de motivación, etc. La monotonía, desinterés, estrés, mal ambiente laboral, entre otros; afectan la producción y eficiencia en una empresa. Para mejorar el nivel de satisfacción en torno al área laboral de los colaboradores a continuación se presentan algunas recomendaciones útiles para mantener la motivación y el sentido de pertenencia en el plantel educativo.



- **Cultura de Celebración:** vincular a los colaboradores y hacerlos parte de los éxitos y las buenas noticias que tiene la empresa son elementos que impulsan la motivación y el sentido de pertenencia al lugar de trabajo. Felicitar en público y corregir en privado puede impactar en la confianza del equipo. Si un colaborador es corregido frente a sus compañeros puede ocasionar que este se sienta mal y avergonzado, por eso es importante evitar estas situaciones
- **Retos y nuevos proyectos:** visualizar metas pequeñas y continuas, pero que impliquen retos, no obstante es importante priorizar los retos que se plantea el trabajador o para el trabajador, puesto que aporta claridad para la realización de actividades. El cumplimiento de pequeños objetivos renueva la esperanza en sí mismo, permite disfrutar del camino y de todo lo que en el se aprende.
- **Cercanía con el líder:** asegura que nunca falte la comunicación entre líderes y sus equipos, para así fomentar el aprendizaje y la superación profesional recíproca.
- **Flexibilidad:** disminuye las enfermedades laborales, mejora la sensación de pertenencia con la organización, aumenta la eficiencia, productividad y la satisfacción del trabajador.
- **Programas de formación:** demandan desafíos, mejora los conocimientos, y habilidades de los colaboradores.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Abril, C. (2020). Malestar docente y violencia escolar una relación por definir: revisión documental de la década del noventa a la actualidad. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 188-202. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v12n1/2422-4200-logos-12-01-00188.pdf>
- Arias, E., Eusebio, J., Pérez, M., Vásquez, M., & Zoido, P. (2021). Los Sistemas de Información y Gestión Educativa (SIGED) de América Latina y el Caribe: la ruta hacia la transformación digital de la gestión educativa. *Educación Digital BID*, 1-151.
- Arteaga, P., Hermosilla-Ávila, A., Mena, C., & Contreras, S. (2018). Una Mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos. *Ciencia y Trabajo*(61), 42-47. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n61/0718-2449-cyt-20-61-00042.pdf>
- Martín, R. (2018). Actividad física y calidad de vida en el adulto mayor. Una revisión narrativa. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 813-825. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v17n5/1729-519X-rhcm-17-05-813.pdf>
- México, G. d. (2021). Envejecimiento saludable y calidad de vida. La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el período de 2021-2030 como la Década del Envejecimiento Saludable. *Blog Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inapam/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable?idiom=es>
- Razo, C., Chizaiza, E., & Paredes, J. (2021). Convenios interinstitucionales como herramienta en la práctica tributaria. Beneficios e intencionalidad. *Revista de Investigación SIGMA*, 8(1), 19-26. doi:<https://doi.org/10.24133/sigma.v8i01.1909>

12. ANEXOS

ANEXO1 GUÍA DE LIDERAZGO POSITIVO

fácil guía 2 Liderazgo y organización		Programa Conjunto CREATIVIDAD E IDENTIDAD CULTURAL para el DESARROLLO LOCAL	
			
		Contenido	
	Presentación		7
	Unidad 1 Liderazgo y participación ciudadana		9
	• Objetivo general		9
	• Objetivos específicos		9
	• Contenido 1.1. Conceptos fundamentales		10
	• Nuestra actividad práctica 1. Liderazgos para la transformación		15
	• Contenido 1.2. ¿Qué es participación comunitaria?		16
	• Nuestra actividad práctica 2. Condiciones necesarias para el diálogo		18
	• Contenido 1.3. Organizándonos por un bien común		19
	• Nuestra actividad práctica 3. La organización		23
	• Contenido 1.4. Metodologías y técnicas participativas		24
	• Nuestra actividad práctica 4. Aplicando una metodología participativa en nuestra idea de proyecto		27
	• Bibliografía		29



Presentación

Esta propuesta metodológica esta destinada a fortalecer las capacidades para formar líderes, mujeres y hombres en la temática de cultura y la promoción de nuestros derechos, para incidir positivamente en la transformación y el fomento del desarrollo local en nuestras comunidades y a la vez privilegiando el valor de nuestros derechos culturales.

Hoy estamos convencidos que el promover y asegurar el cumplimiento de los derechos culturales es una tarea de todos y todas. Nosotros podemos contribuir a hacer un mejor país, máxime, si es en el tema de la cultura y las artes donde se nos ofrece una alternativa de construir ciudadanía en aquellos aspectos más ilustres del ser humano.

Esta Facilguia aporta herramientas prácticas al desarrollo del quehacer cultural y artístico en sus centros educativos y comunidades. Aquí podrán encontrar contenidos orientados para el desarrollo de procesos educativos y de ejecución de proyectos locales culturales y artísticos.

Esta propuesta pretende presentar una gama de contenidos de información, principios y procedimientos precisos para implementar y desarrollar estrategias destinadas a optimizar el trabajo cultural en sus centros educativos y comunidades mediante el fortalecer los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que les permitan ampliar su rol de líderes y facilitadores en la promoción y cumplimiento de los derechos culturales.



Unidad

1



Liderazgo y Participación

Duración: 2 horas

Objetivo General Conocer los conceptos básicos sobre el liderazgo y las características del líder y como fomentar la participación comunitaria en nuestros centros educativos y comunidades.

Objetivos Específicos

- Desarrollar el concepto de liderazgo (Qué es un líder)
- Identificar las diversas características fundamentales para ser líder (Principales habilidades de un líder positivo)
- Desarrollar el concepto participación y las condiciones básicas para fomentarla.
- Definir que es dialogo y las condiciones básicas para desarrollarlo. Desarrollar el concepto de organización y sus condiciones fundamentales.
- Desarrollar el concepto de metodologías participativas y su función en el desarrollo local.

Metodología Expositiva y participativa (trabajo en grupos, representaciones individuales, muestra de trabajos) Perfil y características del líder.

Materiales a utilizar



Marcadores



Tarjetas de cartulina



Papel bond (rotafolio)



Masking tape

Mis derechos, son nuestros derechos culturales

9

10

Cultura es vivir...

fácil guía 2

Liderazgo y organización



Nuestra actividad práctica

Antes de iniciar el tema se procederá a copiar en tarjetas de papel cartulina de colores las características fundamentales del líder, que se brindan en esta guía. El facilitador hará mención de la importancia del liderazgo positivo en toda organización.

Se organizaran de 5 a 6 grupos de trabajo y entregara una tarjeta con la característica escrita. Cada grupo tendrá de 10 a 15 minutos para dar un ejemplo de la vida real y como esta característica fortalecer al liderazgo cultural.

Una vez terminada las presentaciones de cada grupo de trabajo, el facilitador preguntara a manera de opinión personal que condiciones debe tener un buen líder.

Para finalizar se hará una plenaria con las características escritas en hojas rotafolio y le facilitado(a) reforzara el tema con opiniones personales de la importancia de ejercer un liderazgo en el tema cultural y nuestros derechos.

Contenido

1.1

Conceptos Fundamentales

¿Que es el liderazgo positivo?

El liderazgo es el proceso mediante el cual, un individuo, mujer u hombre, ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones en grupos y equipos.. Se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo ya que se dirige a un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable.

Según esta definición: "El líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud."

Los líderes son pioneros por naturaleza, se atreven a salir de lo convencional y buscan nuevas formas de hacer las cosas. Esta práctica la realizan mediante dos compromisos: la búsqueda de oportunidades y la toma de decisiones.



El primer paso para convertirse en líder de una manera efectiva es aprendiendo a generar la habilidad para dirigir su propio avance, ya que un verdadero líder es quien comienza a perfeccionarse en la práctica de las virtudes humanas. Con su ejemplo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral.

Como aspecto primordial, el líder de cualquier grupo o equipo, debe estar comprometido con el reto de incrementar el valor o la importancia de su propia organización.

Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural de nuestro equipo de trabajo. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones y es un fundamento esencial para ejercer un buen liderazgo.

Algunas de las capacidades más importantes del liderazgo son:

- ▶ Capacidad de establecer y mantener una red de contactos con otros líderes de organizaciones y de establecer ligaduras en el seno del grupo.
- ▶ Capacidad de ser sociable con los compañeros y saber afrontar las complicaciones propias de la autoridad, la responsabilidad y la dependencia.
- ▶ Capacidad de mediar en el conflicto, de trabajar con perturbaciones de tensión psicológica, de ser aceptado y de controlar presiones internas y externas al grupo.
- ▶ Capacidad de descubrir problemas y soluciones cuando las alternativas, la información y los objetivos son ambiguos.
- ▶ Capacidad de decidir entre usos alternativos del tiempo y de otros recursos organizativos escasos.
- ▶ Capacidad de asumir riesgos sensatos, aplicar innovaciones y la voluntad de tener éxito.
- ▶ Capacidad de comprender la posición en la que se encuentra y su impacto en la organización.
- ▶ Capacidad, debiendo mostrar una habilidad teórica y organizativa que le haga destacar sobre el resto. Debe acreditar sus habilidades y conocimientos para obtener su posición.



- ▶ Credibilidad ya que se espera que el verdadero líder conozca las "reglas del juego", las normas, expectativas y valores del grupo para que lo supervise. Saber las normas significa tener la facultad para comunicar eficazmente.
- ▶ Representación, teniendo que saber manejarse con desenvoltura y destreza en las relaciones externas e institucionales.
- ▶ Perseverancia y práctica, entendiendo por esto una simple repetición de acciones, una claridad de dirección: tener la facultad de continuar preguntando, hablando y explicando.

Existen múltiples clasificaciones de líderes y tipos de liderazgo. Podemos encontrar líderes tradicionales (los que heredan el poder por costumbre), líderes legítimos o ilegítimos (en función de la forma en que hayan adquirido el poder), líderes carismáticos (aquellos que son capaces de generar entusiasmo), etc. En función de la relación del líder y del resto de compañeros nos encontraremos tres grupos fundamentales aunque con diferentes modalidades:

1. Liderazgo autoritario

El líder es el único en el grupo que toma decisiones acerca del trabajo y la organización del mismo, sin tener que justificarla en ningún momento. Sus compañeros desconocen tanto los objetivos marcados como los criterios de evaluación. La comunicación es unidireccional entre el líder y el resto del grupo.

2. Liderazgo moderado:

El rol del líder respecto al grupo es pasivo, abandonando el ejercicio del poder en el resto. No emite juicios de valor sobre las actuaciones del resto de compañeros, ni evalúa sus aportaciones. Los miembros del grupo gozan de total libertad y sólo cuenta con el apoyo del líder cuando se lo solicitan.

3. Liderazgo democrático:

El líder toma la decisión después de haber potenciado la discusión en el grupo, valorando y agradeciendo todas las opiniones manifestadas. Los objetivos planteados, así como los criterios evaluativos son explícitos



y claros. Se anima la participación de todo el grupo en la toma de decisiones.

Un líder sabio es aquella persona que posee la capacidad de influir en el destino comunitario, dentro del ámbito del trabajo, la familia, la vida social, los negocios, la política, etc. Vale decir que es aquella persona que tiene una nueva visión y conocimiento globales.

Las tres cualidades que identifican a un líder son:

- 1 La autoridad moral ejercida a través de una causa común. Todos están en el mismo barco y forman parte de él.
- 2 El poder de atraer y entusiasmar a las personas para que se integren a esa tripulación y suban al barco, para emprender ese viaje que los llevará a buen puerto y que, además, les permitirá realizar sus sueños personales mediante la expresión de sus talentos para, a cambio, contribuir a una causa mayor que es el viaje en sí mismo.
- 3 El conocimiento y las habilidades para llevar adelante el proyecto teniendo en cuenta los desafíos y las oportunidades como dos caras de la misma moneda y que sirven a todo el grupo para alcanzar la meta y cumplir con su misión. es que cuando nos convertimos en líderes de nuestras propias vidas podemos apreciarlos y reconocerlos, y nuestras acciones se identifican con los aspectos más relevantes que por lo general se encuentran en las conductas de los líderes sabios.

Los líderes deben tener las siguientes cualidades:

El respeto:

Porque no hay necesidad de mandar u ordenar, porque si aprendemos a respetarnos tendremos la claridad para delegar y conducir a las personas respetándolas y reconociéndolas como son.

La bondad:

Porque el buen líder la manifiesta a todos sus dirigidos, porque está convencido de la utilidad de cada uno de ellos, ya que conoce sus virtudes y defectos y por ello los aprecia como compañeros de una misma nave y aprende de todo y de todos.

Mis derechos, son nuestros derechos culturales

Cultura es vivir...



El valor:

El líder debe ser el primero en afrontar los riesgos de las empresas. Esto hace que sus seguidores se sientan protegidos y alentados. La autoestima del líder es un elemento indispensable para afrontar los peligros.

La visión global universal:

Porque hemos de reconocer que, frecuentemente, los líderes pierden la visión que distingue a los medios de los fines. Después de trabajar arduamente por un objetivo confunden unos con otros y terminan cayendo en el error de eternizarse en causas obsoletas.

El líder que puede verse reflejado en cada persona del grupo tanto en su aspecto negativo como positivo estará actuando desde su propia sabiduría.



No olvidemos que...

- ▶ El liderazgo tiene sentido, en tanto aporta. También existen liderazgos que afectan negativamente y pueden desmovilizar al grupo.
- ▶ Una persona que ha sido elegido/a para ser Dirigente, no asegura liderazgo.

Es importante hacer la distinción que ser líder no significa idolatrar, porque a alguien que se le considera idolo/a, no permite la retroalimentación, ni crítica.

En la bibliografía tradicional, se encuentran listas y caracterizaciones de diferentes tipos de líderes (democrático, autoritario, formal, maternal, etc.). Eso no implica que siempre un líder responderá de esa manera, pues es construcción permanente y siempre se puede aprender e incorporar nuevos elementos.



Nuestra actividad practica 1 "Liderazgos para la transformación"

Tiempo sugerido: Se estima 30 minutos, pero dependerá de la cantidad de participantes.

Objetivo: Resaltar aquellas características que pueden ser incorporadas al ejercicio de liderazgos diversos para potenciar la participación.

Materiales: Hojas papelógrafo y marcadores de colores



Desarrollo de la Actividad



El o la facilitador/a propone que imaginen un ejercicio en torno al aniversario de nuestro centro escolar. Para ello deben convocar a la primera reunión para organizar la actividad.



El facilitador/a forma dos o más grupos de trabajo: Cada grupo describe en un papelógrafo el desarrollo de la actividad desde su propia experiencia.

Cada grupo debe mencionar siete características de cómo lo harían para asegurar participación y que se expresen las diversidades de las edades y públicos presentes en su centro escolar o comunidad. (edades, sexo, etnia, otras.)

Cada grupo expone y rescata elementos que favorecen la participación de todos y todas. Es necesario que cada grupo reconozca que hay quienes hacen cosas mejor que otros/as (un grupo baila, otro ponen la música, otras hacen las invitaciones, etc.)

Un buen o buena líder es capaz de movilizar capacidades diversas para favorecer el trabajo en equipo y el desarrollo sociocultural en la comunidad.

Mis derechos, son nuestros derechos culturales

15

16

Cultura es vivir...



Contenido 1.2

¿Qué es participación comunitaria?

Es un espacio de fortalecimiento democrático, mediante un enfoque metodológico activo que preserve el respeto a la dignidad humana, creando condiciones que permitan el desarrollo de las facultades personales en beneficio propio y de la colectividad.

Es un proceso metodológico para conocer y transformar la realidad que implica una participación deliberada, consciente y voluntaria de los sujetos en su contexto local, socioeconómico y cultural.

Este proceso incluye:

1. Investigación participativa
2. Educación reflexiva y crítica
3. Organización para la acción
4. Transformación de la realidad
5. Evaluación

La participación nos invita a identificar necesidades, a formular alternativas y a articular propuestas y miradas de los diversos actores involucrados para la gestión del desarrollo social y cultural de la comunidad. Es fundamental que en el proceso de participación se exprese la diversidad de actores y de intereses, ya que cada persona -sea mujer o varón, niño o niña, joven, adulto o adulto mayor- tiene sus propios intereses, necesidades, expectativas, características y habilidades que les permite aproximarse a un mismo problema y plantear soluciones desde su especificidad o particular mirada.

Entre los tipos de participación se destacan las siguientes:

Participación Social:

Que se refiere a la agrupación de personas de nuestro barrio, sector, localidad, población o territorio, que buscan defender intereses sociales.

Participación Ciudadana:

Que se refiere a la intervención de diversas personas en actividades públicas, en tanto portadores y portadoras de intereses sociales. Implica relacionarse con el Estado y sus políticas, programas y proyectos.



Toda participación en el ámbito comunitario se fundamenta en el diálogo que se define como un encuentro de sujetos, Hombres y mujeres, despojados de prejuicios que interaccionan en torno a situaciones de su realidad, poniéndose de acuerdo en la búsqueda de soluciones a sus problemas y necesidades, por medio de una comunicación dialógica participativa.

El diálogo requiere de ciertas condiciones básicas que son fundamentales para realizar un proceso incluyente y participativo de todos los sectores de la comunidad y son las siguientes:

Amor Al mundo, a la vida y a las personas

Intensa fe En la capacidad de la transformación de los seres humanos

Humildad La arrogancia es incompatible con el diálogo

Confianza Entre las personas que establecen a través del diálogo

Esperanza Fortalece la búsqueda permanente de la humanización

Pensamiento crítico
El desarrollo de la conciencia crítica fortalece la autonomía de criterio y pensamiento.

Mis derechos, son nuestros derechos culturales

17

18

Cultura es vivir...



Nuestra Actividad practica 2

"Condiciones necesarias para el diálogo"

Tiempo sugerido: dependerá del grupo de participantes y del tema.

El objetivo: Desarrollar y concientizar la importancia de desarrollar un proceso dialogado en la aplicación de métodos participativos para desarrollar actividades culturales y artísticas.

Materiales: Tarjetas de colores (Cartulina), Papelógrafos y marcadores.



Desarrollo de la Actividad

El o la facilitadora plantea la definición del dialogo y entrega a cada grupo una tarjeta de color con cada condición escrita en esta.

Cada participante, en grupos, expone sus aportes, puntos de vista e ideas sobre la importancia de la condición del dialogo que aparece en cada tarjeta entregada a los grupos y su aplicación en el centro escolar. El o la facilitadora anota y registra en un papelógrafo las opiniones que surgen de la conversación (no se evalúan si están bien o mal).

Con el apoyo del facilitador/a, los/as asistentes ordenan los diferentes aportes, hacen una síntesis y buscan llegar a puntos comunes sobre el dialogo y sus condiciones para el desarrollo de procesos participativos en el centro escolar.

Aspectos Claves:

- No todas las personas participamos de la misma manera, por lo que tenemos que respetar la diversidad de cómo nos involucramos



o somos parte de algo. Para encausar mejor nuestros aportes, inquietudes y necesidades, es importante que cada uno de nosotros descubra para qué quiere participar, dónde lo quiere hacer y con quiénes.

- ▶ La participación no es fácil, es un desafío constante, pero vale la pena que como grupo o comunidad nos aventuremos en ello. La participación siempre reporta aprendizajes y logros.
- ▶ La participación debe ser canalizada organizadamente en un proceso que recoja nuestras inquietudes, intereses e ideas de manera colectiva.

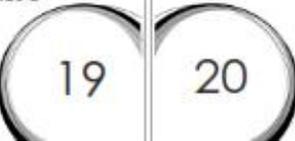
Contenido 1.3 organizándonos por un bien común

Existen varias definiciones de "organización", pero para nuestros fines, vamos a llamar organización a la actividad por la cual designamos personas para desempeñar una tarea o misión en combinación con otros a quienes, en conjunto, llamamos "equipo de trabajo". Es la forma como los individuos se integran bajo una estructura, planificando sus actividades, forma de realizarlas y estableciendo reglas de comportamiento con el objeto de lograr un fin común. La organización como grupo humano nace en respuesta al deseo del ser humano de agruparse para satisfacer necesidades colectivas. Surge por iniciativa o el interés por responder a un propósito común, tal como, cuando dos o más personas se unen para iniciar un negocio con el objeto de obtener ingresos, se juntan, aportan sus ideas, habilidades y recursos.

La organización es conveniente para el ser humano, por qué:

- El ser humano se realiza alcanzado metas individuales y beneficios para la familia.
- Aumenta los conocimientos de sus miembros al desarrollar nuevas técnicas de trabajo.
- Es un medio a través del cual se alcanzan objetivos comunes.
- Ayudar a reducir los costos e incrementar la productividad.
- Nos permite alcanzar metas que en forma individual serían difíciles o imposibles de lograr.

Mis derechos, son nuestros derechos culturales



- A través de ella se unen ideas y esfuerzos para lograr un objetivo deseado.
- Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos al delimitar funciones y responsabilidades.

Los principios de la organización son reglas o normas que rigen la conducta de los miembros de las organizaciones en general.

Entre estos principios, están:

- ▶ **Principio del objetivo.**
Todas las actividades que se realizan en una organización, deben encaminarse hacia la consecución de los objetivos de la misma.
- ▶ **Principio de especialización.**
Mientras más específico y menor sea el trabajo de cada miembro de la Organización, mayor será su eficiencia.
- ▶ **Principio de jerarquía.**
Dentro de toda organización debe haber autoridad y responsabilidad.
- ▶ **Principio de unidad de mando.**
Este principio exige que cada persona de la organización dependa y reciba órdenes únicamente de sus coordinadores(as).
- ▶ **Principio de comunicación.**
A cada miembro debe comunicarse sus deberes y derechos, dentro de la organización; la forma en que esta estructurada la misma, instrucciones, avisos, etc.
- ▶ **Principio de la coordinación**
Los directivos deben hacer que todas las unidades de la organización trabajen en armonía y en forma sincronizada hacia el objetivo de la organización.

Los grupos y equipos se constituyen u organizan en torno a problemas que son comunes a sus miembros y que quieren resolver. Esta organización puede surgir por iniciativa propia o por influencia externa. Para su buen funcionamiento los grupos deben reunir ciertas características que les permitan un buen desenvolvimiento, el que a su vez les permita el logro de sus objetivos. Estas características son:
- ▶ **Comunidad de objetivos e intereses**
Un buen grupo tiene objetivos claros, conocidos y compartidos por todos sus miembros. Los objetivos del grupo no son estáticos. Durante la

Cultura es vivir...



marcha del grupo se pueden cambiar los intereses de los miembros o pueden aparecer necesidades más urgentes.

► **Estructura**

Esta característica se refiere a que cada grupo para funcionar necesita distribuir tareas y responsabilidades entre el grupo. Ninguna persona podría hacerlo todo a la vez la distribución de funciones, responsabilidades y tareas conduce a tener una definición más clara sobre quien toma las decisiones, quien las ejecuta y quien la evalúa.

► **Sentido de pertenencia**

El grupo debe ser reconocido desde fuera, pero más importante el miembro debe sentirse identificado con el grupo, sentir que pertenece a esa colectividad y que su concurso es vital para conseguir los objetivos que busca.

► **Normas de comportamiento**

Cada miembro del grupo ha de observar ciertas reglas, actitudes, etc. En relación a los demás miembros. Casi siempre en los grupos se elaboran reglamentos, o estatutos que contienen esas normas.

► **Participación**

Para un buen funcionamiento del grupo es importante la participación activa de cada miembro en las reuniones y las actividades que realizan.

Para una buena participación es importante que se entiendan entre si los miembros del grupo; que haya un ambiente de confianza y claridad en la forma en la cual cada quien comunica sus ideas, valores y sentimientos.

Mientras más amplia es la participación entre los miembros de un grupo, más profundo será el interés y el grado en que se comprometan a ejecutar cualquier acuerdo que se haya tomado.

► **Comunicación**

La comunicación permite que todo el grupo este informado de lo que sucede a todos los niveles; los que hacen sus directivos dentro y fuera de reuniones, que decisiones se han tomado, que resultados se han obtenido de la gestión realizada, que control se hace sobre los bienes del grupo, etc.

Una buena comunicación ya sea escrita o verbal genera confianza de todo hacia sus dirigentes pues se sabe como marcha el grupo y se

Mis derechos, son nuestros derechos culturales

21

22

Cultura es vivir...



puede determinar a tiempo, que medidas deben tomarse en caso de fallas.

► **Planificación**

La planificación debe ser una característica durante toda la vida del grupo. El grupo planificará para tener una guía, un plan que contemplara sus actividades durante un periodo determinado dirigida a lograr objetivos concretos como consecuencia de una buena planificación se derivan otras características como la coordinación entre los órganos y miembros del grupo en la ejecución de lo planificado.

Dentro de la planificación se busca aprovechar el máximo los recursos (humanos y materiales) de cual dispone el grupo.

► **Estructura organizativa**

Una estructura es sencillamente la forma en que un grupo distribuye y organiza las responsabilidades, funciones y tareas a ejecutar a fin de que se pueda cumplir mejor el objetivo para lo cual fue creado.

Funciones básicas de una estructura organizativa

Para lograr el eficiente desenvolvimiento del grupo es importante identificar las tres funciones básicas a definir y pueda cumplir mejor los objetivos para la cual fue creada.

Estas funciones básicas son:

- La toma de decisiones sobre el camino a tomar para alcanzar los objetivos del grupo;
- La planificación y coordinación de la ejecución de acuerdos tomados dirigidos a lograr los objetivos del grupo;
- El Monitoreo y la evaluación de lo ejecutado en relación a lo acordado;

Estas tres funciones, normalmente se tienen asignadas a distintos órganos dentro de la estructura siendo la siguiente:

4.1 La Asamblea

Un primer órgano que normalmente existe en un grupo es el de la asamblea General la cual está formada por todos los miembros. En este órgano que se discute y define lo que se refiere al rumbo que se le da al grupo, y se toman las decisiones en cuanto a las actividades y proyectos a desarrollar. Los acuerdos tomados en asambleas son de



carácter obligatorio y de cumplimiento para todos los miembros ya que la misma representa la autoridad máxima del grupo.

4.2 la Junta Directiva

Como no todos al mismo tiempo puede ejecutar las políticas o grandes decisiones o gestiones que se han tomado en asamblea se requiere que algunas personas sean encargadas de planificar y coordinar su ejecución. Es el órgano de dirección que coordina la ejecución de las tareas que han sido discutidas y aprobadas por la asamblea.

4.3 La Junta de la Vigilancia

Como se ejecutaran acciones administrativas, productivas, administrativas y se desarrollaran otras actividades de las cuales dependerá la buena marcha del grupo, se hace necesario que exista determinada vigilancia supervisión o fiscalización de estas actividades para lo cual se hace necesario que se asigne esta responsabilidad a una persona o grupo de personas para que se constituyan en los ojos y los oídos del grupo.

A estas personas se les ha denominado fiscal y cuando es un grupo de personas se les denomina junta de Vigilancia o comité de vigilancia entre otras.



Nuestra actividad práctica 3

"La organización"

Tiempo sugerido: Se estima 30 minutos, pero dependerá de la cantidad de participantes

Objetivo: Apreciar la importancia del trabajo en equipo para la definición de objetivos y organización del trabajo.

Materiales: Tijeras, pegamento, papel y cartulinas (un juego de material por equipo)



Mis derechos, son nuestros derechos culturales

23

24

Cultura es vivir...



Desarrollo de la Actividad



Se forman equipos de máximo 8 personas. En cada equipo, quien facilita, nombra a un/a observador/a (un ojo) el cual debe fijarse cómo se organiza el grupo para realizar el trabajo. A cada equipo se le entrega un set de materiales y se les solicita que en 15 minutos construyan aviones de papel. El equipo que tenga más producción es el que gana. Terminado el tiempo, se pasa a plenario donde cada grupo lleva su "producción" y se ve cual es el grupo ganador.

Empezando por el grupo ganador, cuentan cómo realizaron el trabajo, los problemas que tuvieron, etc.

El o la facilitadora registra en un papelógrafo. Una vez que el grupo ha contado cómo hizo el trabajo, el o la observadora cuenta cómo vio el trabajo del grupo. Se analiza lo anotado en el papelógrafo y se destaca la importancia de organizar, planificar, usar los recursos, distribuir funciones en torno a un trabajo.

Contenido 1.4 Metodologías y técnicas participativas

Los procesos comunitarios participativos se fundamentan en modelos metodológicos, esta guía propone el método de "Investigación, Reflexión y Acción" la cual permite a la población de las comunidades, investigar y analizar la situación real de su entorno; promoviendo y generando soluciones reales y sostenibles a los problemas y necesidades existentes en la comunidad

Son procesos para conocer, investigar y transformar nuestra realidad en base a nuestras limitantes.

Su objetivo fundamental es la transformación de la realidad, no se investiga para conocer y detenerse en ese conocimiento, sino para transformar y de ésta transformación derivar otros conocimientos y experiencias que les permita desarrollar sus facultades individuales y comunitarias.

Es un proceso de investigación participativa, educación reflexiva y crítica, análisis de situaciones problemáticas, propuestas de alternativas



de solución, organización para la acción y transformación de la realidad.

La educación reflexiva y crítica, debe promover cambios en el comportamiento de los habitantes de una comunidad, de manera voluntaria y democrática para asegurar que estos sean permanentes y de acuerdo a las demandas de la realidad.

Este proceso metodológico, parte de la realidad y la considera como una totalidad y su quehacer es fundamentalmente generador de nuevos conocimientos, ya que conduce a la transformación de la realidad para lograr el desarrollo humano.

El instrumento esencial para generar este proceso metodológico es el diálogo, entendiendo por diálogo, el encuentro de las personas, despojados de prejuicios que intercambian opiniones, conocimientos, experiencias en torno a situaciones problemáticas de su realidad, poniéndose de acuerdo en la búsqueda de solución a sus necesidades.

Es necesario señalar que la organización de la comunidad es una instancia fundamental para el desarrollo de la acción transformadora y mejoramiento comunitario por lo cual, debe tenerse muy en cuenta en este proceso participativo.

El proceso metodológico de investigación - reflexión - acción, consta de varias etapas o momentos bien diferenciados que es necesario considerar en su desarrollo:

- 1 **Investigación de la realidad**
(Diagnóstico de la situación)
- 2 **Análisis e interpretación de la problemática**
(Reflexión y análisis)
- 3 **Organización comunitaria**
(Organización para la acción)
- 4 **Programación y ejecución de acciones resolutivas**
(Acción y transformación comunitaria)
- 5 **Supervisión y evaluación del proceso**
(Evaluación de impacto, retroalimentación y reprogramación)

Mis derechos, son nuestros derechos culturales



¿Cómo funciona el proceso?



Aspectos claves:

Las metodologías y técnicas participativas nos ayudan a que las y los actores de nuestra organización o la comunidad, puedan aportar con ideas para diagnosticar los problemas que nos afectan, reflexionar y proponer soluciones e implementarlas.

No hay metodologías infalibles, porque ellas se preparan de acuerdo al contexto de nuestra actividad, es decir, no es lo mismo trabajar con niños/as que con jóvenes, o hacer un diagnóstico de la realidad del barrio con mujeres adultas que una asamblea masiva y diversa. Procuremos elegir la técnica de trabajo adecuada para cada contexto.

Cultura es vivir...



En cualquier proceso de participación, es fundamental la sistematización de las actividades realizadas, de los acuerdos y los disensos, de las metas, de las ideas brillantes que surgieron en la última reunión... así vamos construyendo la historia del proceso, y podemos monitorear nuestros avances.

No nos olvidemos de hacer una retroalimentación a los grupos, es decir, lo que vayamos sistematizando de nuestras actividades y conversaciones, comunicarlo no sólo a los participantes de la actividad, sino a todos y todas quienes son parte interesada en el tema a tratar.

Así ganaremos más participantes y validaremos nuestros acuerdos y proyectos en la comunidad.



Nuestra actividad practica 4

"Aplicando una metodología participativa en nuestra idea de proyecto"

Tiempo estimado: 2 horas para el diseño. La duración de la aplicación dependerá del tipo de actividad elegida.

Objetivo: Aprender a utilizar técnicas y metodologías con flexibilidad, ajustando su uso a un determinado contexto y público.

Materiales: Cuaderno y lápiz para el diseño. Materiales pertinentes a la actividad seleccionada.



Desarrollo de la Actividad



En esta guía se propone un modelo de organización y método participativo para la promoción de los derechos a través actividades culturales y artísticas, una vez el grupo en plenaria procederá a identificar varias actividades en un listado y mediante voto se



prioriza la mas adecuada para el centro escolar. La idea es que el o la facilitadora sugiera a la plenaria una de estas actividades y la adecúe para trabajar bajo una modalidad participativa y definir una idea de proyecto en la que se puede incluir las siguientes acciones:

1. Feria gastronómica
2. Veladas del día del Estudiante.
3. Festival de danza moderna y folclórica

ANEXO 2 MANUAL DE COMUNICACIÓN ASERTIVA

M.A.N. Martha Janeth Lemus Rubio	
CONTENIDO	
Introducción.....	4
Objetivo.....	4
1. COMUNICACIÓN.....	5
1.1 ¿Qué es la comunicación?.....	5
1.2 Elementos de la comunicación.....	6
1.2.1 Emisor.....	6
1.2.2 Mensaje.....	6
1.2.3 Receptor.....	6
1.2.4 Canal.....	6
1.3 Barreras de la comunicación.....	6
1.3.1 Barreras semánticas.....	6
1.3.2 Barreras fisiológicas.....	7
1.3.3 Barreras físicas.....	7
1.3.4 Lenguaje y cultura.....	7
1.3.5 Emociones.....	7
1.3.6 Barreras administrativas.....	7
2. ASERTIVIDAD.....	8
2.1 ¿Qué es la asertividad?.....	8
2.2 Estilos básicos de la comunicación asertiva.....	11
2.2.1 La persona pasiva.....	11
2.2.2 La persona agresiva.....	12
2.2.3 La persona asertiva.....	14
2.3 Formas típicas de respuesta no asertiva.....	15
	2

2.3.1 Bloqueo.....	16
2.3.2 Sobre adaptación.....	16
2.3.3 Ansiedad.....	16
2.3.4 Agresividad.....	16
2.4 Una persona asertiva es.....	16
2.4.1 Respuesta de manera asertiva.....	16
2.4.2 Cómo nos delatamos: componentes no verbales de la comunicación asertiva.....	17
2.5 Componentes paralingüísticos.....	19
a) Volumen.....	19
b) Tono.....	19
c) Fluidez-perturbaciones del habla.....	19
d) Claridad y velocidad.....	19
2.6 Componentes verbales.....	20
a) Duración del Habla:.....	20
b) Retroalimentación.....	20
c) Preguntas.....	20
2.7 ¿Por qué no soy asertivo? Principales causas de la falta de asertividad.....	21
2.8 Barreras de la asertividad.....	24
2.9 Técnicas verbales de asertividad.....	27
2.9.1 El disco rayado.....	27
2.9.2 Decir que no.....	27
2.9.3 Hacer compromisos / acuerdos / pactos.....	28
2.9.4 Aceptación Positiva.....	28
2.9.5 Aceptación Negativa.....	29
2.9.6 Banco de niebla.....	30

1. COMUNICACIÓN

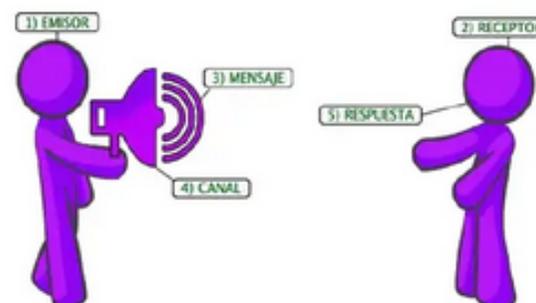
1.1 ¿Qué es la comunicación?

La **comunicación** es una palabra derivada del término latino "*communicare*", que significa "**compartir, participar en algo, poner en común**". A través de la comunicación, los seres humanos y los animales comparten **información diferente entre sí**, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida en la sociedad.

El proceso de comunicación consiste en la **transmisión de información** entre un emisor y un receptor que decodifica (interpreta) un determinado mensaje.

El mensaje está codificado en un sistema de signos definidos que pueden ser gestos, sonidos, un idioma natural (Español, Portugués, Inglés, Francés, etc.), u otros códigos que tienen un significado (por ejemplo, los colores del semáforo), y se transporta al destinatario a través de un canal de comunicación (el medio a través del cual circula el mensaje, ya sea por carta, teléfono, televisión, internet, etc.).

En la comunicación existen cuatro elementos clave: **el contexto** o entorno más allá del lenguaje en el que se realiza la comunicación, **el emisor** (transmite el mensaje codificando la información), **el mensaje** (información en un código en un paquete que fluye a través de un medio o canal) y **el receptor** (decodifica el mensaje y emite una respuesta).



1.2 Elementos de la comunicación

1.2.A Emisor: El emisor es la fuente de la cual parte el mensaje. Puede ser una persona, varias, una entidad, un medio de comunicación, etc. Se encarga de codificar la información y de transmitirla.

1.2.B Mensaje: El mensaje es la información transmitida por el emisor. Ésta es seleccionada y transmitida en relación a un referente. El referente es la realidad a la que alude el mensaje. Esta realidad puede ser real o abstracta.

1.2.C Receptor: El receptor es el destinatario del mensaje. Quien decodifica e interpreta lo comunicado por el emisor. Puede ser individual o grupal.

1.2.D Canal: El canal es el medio a través del cual se emite y circula el mensaje.

Para que la comunicación sea completa y correcta hay que tener en cuenta el **contexto** del emisor y el del receptor. El origen de la comunicación y la interpretación variarán en función de estos contextos.

1.3 Barreras de la comunicación

Se entiende por barrera de la comunicación a todos aquellos factores que impiden la comunicación, deformando el mensaje u obstaculizando el proceso mediante el cual se llevan a cabo los procesos comunicativos.

Estas barreras pueden ser las siguientes:

1.3.A Barreras semánticas.

Tienen que ver con el significado de las palabras; cuando no precisamos su sentido, éstas se prestan a diferentes interpretaciones y así el receptor no interpreta lo que dijo el emisor, sino lo que su contexto cultural le indica.



Ej.: Este sí que es un **pesado**.

1.3.B Barreras fisiológicas.



Impiden emitir o recibir con claridad y precisión un mensaje, debido a los defectos fisiológicos del emisor o del receptor. Tales defectos pueden afectar cualquiera de los sentidos. Ya sea en forma total o parcial.

Ej. **Sordera**

1.3.C Barreras físicas

La distancia y el exceso de ruido dificultan la comunicación, así como las interferencias en el radio o en el teléfono. Es preciso tratar de eliminarlas lo más posible.

1.3.D Lenguaje y cultura

Una barrera más obvia de comunicación es la diferencia de idioma o cultura. Lo que significa algo para ti puede no hacerlo para otra persona.



1.3.E Emociones

La forma en que te sientes en el momento en que te digan algo en gran medida puede afectar la comunicación. Por ejemplo, si estás deprimido, eres menos propenso a retener la información que la otra persona te está diciendo porque estás centrado en tu propia confusión.

1.3.F Barreras administrativas

Son las que se originan en estructuras organizacionales inadecuadas, mala planeación y deficiente operación de los canales.

DINÁMICA 1

IDENTIFICANDO LAS BARRERAS EN MI ÁREA DE TRABAJO

Instrucciones: de manera personal identifica las barreras que a tu juicio impiden una adecuada comunicación entre tus compañeros dentro de tu lugar de trabajo.

2. ASERTIVIDAD

2.1 ¿Qué es la asertividad?

Técnicamente, ¿qué es la asertividad? Definiciones de la asertividad hay muchas. Una de las más clásicas son las siguientes:

"La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás."

"Asertividad es la capacidad de defender los derechos personales, expresando los sentimientos y pensamientos de manera directa, honesta y apropiada, sin pasar por sobre los derechos de los demás".



"Asertividad es la habilidad de expresar tus pensamientos, sentimientos y percepciones, de elegir cómo reaccionar y hablar por tus derechos cuando es apropiado. Esto con el fin de elevar tu autoestima y de ayudarte a desarrollar autoconfianza para expresar tu acuerdo o desacuerdo cuando crees que es importante, e incluso pedir a otros un cambio en su comportamiento ofensivo"

La habilidad consiste en crear las condiciones que permitan conseguir todos y cada una de los siguientes objetivos:

- Eficacia (conseguir lo que uno se propone)
- No sentirse incómodo al hacerlo
- Ocasionar las mínimas consecuencias negativas para uno mismo, para el otro, y para
- la relación en situaciones en que se pone de manifiesto un conflicto de intereses, y
- En situaciones de aceptación asertiva, establecer relaciones positivas con los demás.

DINÁMICA 2

¿QUE TAN BIEN SE COMUNICA USTED?

Instrucciones: Tómese unos minutos para responder las siguientes preguntas, responda honestamente, nadie más que ud. verá sus respuestas, responda SI o NO



SI / NO

- ___ 1. ¿Me cuesta aceptar un cumplido?
- ___ 2. ¿Temo señalarles sus errores a otros, aun si estoy seguro(a) que están equivocados?
- ___ 3. ¿Me cuesta decirle a alguien que me gusta o que la pasé bien?
- ___ 4. ¿Me resulta cómodo pedirle un aumento o promoción a mi jefe si siento que lo merezco?
- ___ 5. ¿Evito ocuparme de situaciones difíciles o enfrentamientos?
- ___ 6. ¿Siento que la gente se aprovecha de mí?
- ___ 7. ¿Hablar con personas de autoridad me hace sentir nervioso(a) o inseguro(a)?
- ___ 8. ¿Me siento y actúo con confianza en mí mismo(a)?
- ___ 9. ¿Expreso mis opiniones aun si otros en el grupo no están de acuerdo conmigo?
- ___ 10. ¿Me siento incómodo(a) al halagar a alguien?
- ___ 11. ¿Expreso mis sentimientos abiertamente?
- ___ 12. ¿Cuando no estoy satisfecho(a) con un servicio se lo hago saber al dueño?
- ___ 13. ¿Me siento en libertad de expresarle mi desacuerdo a alguien en posición de autoridad?
- ___ 14. ¿La gente dominante me incomoda?
- ___ 15. ¿Me siento cómodo(a) al decir "No"?
- ___ 16. ¿Cuando salgo con alguien, hacemos lo que esa persona sugiere, aun si yo quiero hacer algo diferente?
- ___ 17. ¿Tiendo a conservar mercancía defectuosa en vez de devolverla a la tienda para un cambio o reembolso?



- ___ 18. ¿En vez de discutir, tiendo a asumir la responsabilidad por los errores de otros?
- ___ 19. ¿Cuando me cobran de más en una tienda, se lo hago saber al cajero?
- ___ 20. ¿Cuando le presto algo a un(a) amigo(a) y olvida regresarlo, me siento cómodo(a) al recordárselo?

Nota: los resultados de este test revelan solo las características más resaltantes de su personalidad, de ninguna manera constituye un instrumento de evaluación, y se ofrece exclusivamente para fines de este curso.

Cualquiera puede ponerse furioso... eso es fácil. Pero estar furioso con la persona correcta en la intensidad correcta, en el momento correcto de la forma correcta eso es lo difícil Aristóteles.

2.2 Estilos básicos de la comunicación asertiva

Nadie es puramente agresivo, ni sumiso, ni siquiera asertivo. Las personas tenemos tendencias hacia alguna de estas conductas, más o menos acentuadas, pero no existen los "tipos puros".

Por lo mismo, podemos exhibir algunas de las conductas descritas en ciertas situaciones que nos causan dificultades, mientras que en otras podemos reaccionar de forma completamente diferente. Depende de la problemática de cada uno y de la importancia que tenga ésta para la persona.