



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULO DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016 - 2017

AUTORA: Montaña Ponce, Zuly Amada

DIRECTORA: Franco León, Leonor del Carmen, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Leonor del Carmen Franco León

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Virgilio Abarca Montesinos de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017

Realizado por, Montaña Ponce Zuly Montaña, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 2017

F).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Montaña Ponce, Zuly Amada declaro ser autora del presente trabajo de titulación: **La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017**, de la Titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Directora del presente trabajo la Mgs. Leonor del Carmen Franco León; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Loja, septiembre 2017

F.....

Zuly Amada Montaña Ponce

CI. 1104511595

DEDICATORIA

A Dios, por haberme concedido el milagro de vivir y darme la sabiduría y fortaleza para llegar hasta este punto, logrando uno de mis objetivos propuestos, además de su infinita bondad, amor y fidelidad.

A mis venerados padres Iván Montaña y Amada Ponce, por apoyarme, dándome aliento, motivación, consejos; mostrándome con ejemplo el valor de la perseverancia que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor y comprensión; así mismo, a mi querida hija quién es mi pilar, luz y fortaleza para luchar por nuestros sueños sabiendo que juntas abriremos surcos y cumpliremos muchas metas; a mis queridos hermanos y sobrinos por darme esos ánimos que necesitaba para seguir adelante y así, culminar con mis estudios y cumplir con uno de mis grandes triunfos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, al Programa de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, por brindarme la oportunidad de seguir formándome profesionalmente. Al personal docente, por impartir con ética competitiva y sapiencia sus conocimientos, quienes hicieron que este proceso sea integral y satisfactorio.

Un agradecimiento sincero a la Mgs. Leonor del Carmen Franco León, por su adecuado asesoramiento y conocimiento en la dirección de este estudio de fin de titulación, por su apoyo y guía en el desarrollo del trabajo investigativo. De igual forma a todos los docentes del programa de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

A la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, a sus directivos y personal docente, por el apoyo brindado en este trabajo.

A todos quienes de una u otra forma coadyuvaron para que esta labor concluya exitosamente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Gestión Educativa	6
2.1.1. Definición.....	6
2.1.2. Procesos de la Gestión Educativa.....	6
2.1.3. Estándares de gestión escolar	9
2.1.4. Organización docente.....	10
2.1.4.1. Perfil profesional.....	11
2.1.4.2. Tiempo asignado a la elaboración de la Planificación Curricular Anual (PCA), la Planificación Curricular Institucional (PCI), los elementos curriculares, adaptaciones a las necesidades de los estudiantes.	13
2.1.4.3. Distributivo de trabajo.	14
2.1.5. Reconstrucción de la identidad profesional	16
2.1.6. Gestión directiva valorada por los docentes.....	17
2.1.7. Comunicación y coordinación.....	18
2.1.7.1. Información y comunicación del Ministerio de Educación (MINEDUC).....	18
2.1.7.2. El proceso de comunicación y sus componentes	18
2.1.7.3. Relación docente.....	20
2.1.8. La gestión administrativa como solución a las necesidades de las instituciones educativas (IE).....	21

2.1.9.	Infraestructura y recursos de trabajo	22
2.1.9.1.	Definición:	22
2.1.9.2.	Estándares arquitectónicos de infraestructura educativa	22
2.2.	Satisfacción laboral.....	24
2.2.1.	Definición:.....	24
2.2.2.	La motivación laboral.....	26
2.2.2.1.	Factores que inciden en la motivación extrínseca e intrínseca	27
2.2.2.2.	La teoría motivacional de Maslow.....	28
2.2.3.	Clima laboral.....	31
2.2.4.	Liderazgo y la satisfacción laboral.....	33
2.2.5.	Desempeño docente y satisfacción laboral.....	34
CAPÍTULO III.	METODOLOGÍA.....	37
3.1.	Objetivos	38
3.2.	Contexto	38
3.3.	Diseño de la investigación	39
3.4.	Participantes	40
3.5.	Métodos, técnicas e instrumento de investigación	42
3.5.1.	Métodos.....	42
3.5.2.	Técnicas de investigación.....	42
3.6.	Procedimiento.....	43
3.7.	Recursos	44
CAPÍTULO IV.	RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	46
4.1.	Análisis de resultados de la encuesta a aplicada a los y las docentes de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” (VAM) de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja.....	47
CONCLUSIONES.....		58
RECOMENDACIONES		59

BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXOS.....	66

RESUMEN

El presente trabajo denominado: La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017, cuyo problema central es ¿en qué medida la gestión educativa influye en la satisfacción laboral de los docentes?, su objetivo general es analizar la influencia de la gestión en la satisfacción laboral de los docentes. Para esta labor se consideraron aspectos de: organización docente, comunicación y coordinación, infraestructura y recursos de trabajo, mismos que luego de su procesamiento se concluye que los profesores respaldan la actividad de gestión con respecto a la organización docente, así mismo están de acuerdo con los niveles de comunicación y coordinación implementados por el Mineduc; sin embargo, es importante recalcar que hay insatisfacción con la infraestructura y recursos de trabajo, pues sus aulas, laboratorios, sala de profesores y material didáctico, no están en óptimas condiciones.

Palabras clave: Gestión educativa, Niveles de Satisfacción Laboral, Organización docente, Comunicación y coordinación, Infraestructura y recursos de trabajo.

ABSTRACT

The present research work is named: The educational management and its impact on the teachers' job satisfaction level of the Unidad Educativa "Virgilio Abarca Montesinos", of the Urdaneta neighborhood, Saraguro canton, Loja province, during 2016-2017 term, which main problem is ¿In what way the educational management influences the teacher's job satisfaction level? it is established as the general objective to analyze the influence of the management on the teacher's job satisfaction.

This study was done in the educative institution mentioned before, 33 teachers were involved, it was used the inductive, deductive, analytical-synthetic and statistical methods. Moreover, it was employed the survey and its instrument (the questionnaire), the observation, reading and summary, techniques. It was taking into account some aspects such as: teachers organization, communication and coordination, infrastructure and resources, which ones served to conclude that teachers support the management activity according to the teaching organization. In addition, they also agree with the communication and coordination levels included by the Mineduc; however, it is important to emphasize that exist dissatisfaction with the infrastructure and resources, it means that classrooms, laboratories, teachers' rooms and teaching materials are not in adequate conditions. In order to answer the questions and reach the goals, it is concluded that the educational management really affects the teachers' job satisfaction.

Key words: Educational management, Job Satisfaction levels, Teachers Organization, Communication and Coordination, Infrastructure and Resources.

INTRODUCCIÓN

La gestión educativa se entiende como el conjunto de procesos encaminados hacia la consecución de metas propuestas por la institución, constituye una herramienta de singular importancia que permite alcanzar niveles óptimos en todos sus ámbitos, asegurando con ello una formación integral a las personas que hacen uso de este servicio educativo y al mismo tiempo creando el ambiente adecuado para un desempeño eficiente.

La presente investigación se da inicio en el periodo académico 2016-2017 el tema de estudio se basa en la influencia de la gestión en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” en la parroquia Urdaneta del cantón Saraguro, para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos: fundamentar teóricamente la gestión educativa como elemento orientado a potenciar procesos y a responder a las necesidades pedagógicas de los docentes; y, determinar el nivel de satisfacción de los profesores con respecto a la organización docente, la actividad de gestión educativa, de comunicación y coordinación, infraestructura y recursos de trabajo en la institución educativa. Estos al ser relevantes, se alcanzaron en su totalidad, viabilizando eficientemente el trabajo investigativo.

El motivo por el cual se llevó a cabo esta investigación con el tema de la gestión educativa, fue principalmente para verificar la gestión por parte de las autoridades, pudiendo conseguir los resultados en cuanto al nivel de satisfacción de los docentes. Además, el presente trabajo permitió obtener información cuyos resultados pueden ser tomados como muestra para el mejoramiento y fortalecimiento de la Institución educativa por parte de las autoridades.

De singular importancia es resaltar que la investigación gozó de factibilidad, pues se contó con el correspondiente sustento teórico, así como también con el instrumento guía, recurso brindado por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) para la elaboración de la encuesta, aplicada a 33 docentes de la entidad educativa en referencia, misma que permitió recabar y fundamentar la información. Se debe indicar que no existieron mayores limitaciones para el desarrollo del trabajo de campo, por el contrario, la responsabilidad emprendida fue placentera y gratificante.

Este trabajo está estructurado por cuatro capítulos. El primero corresponde al marco teórico, aquí se aborda el enfoque bibliográfico que permitió entender de mejor manera las categorías investigadas como son la gestión educativa y la satisfacción laboral. En el segundo se plasman los objetivos específicos y el diseño metodológico empleado para dar cumplimiento a los mismos. El tercero integrado por los resultados, en donde

se procesa la información obtenida como producto de la aplicación del instrumento de investigación, en cuadros y gráficos estadísticos; y, de manera detallada se hace el análisis e interpretación de los mismos.

De acuerdo a los datos obtenidos, la gestión administrativa soluciona las necesidades de la Institución Educativa, lo cual determina el nivel de satisfacción satisfactoria de los docentes.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión educativa

2.1.1. Definición.

De acuerdo a la información obtenida (Colombia, 2007) “la gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas”. (párr. 4).

De las fuentes consultadas (Educación, 2014) la gestión educativa “requiere transitar hacia una gestión con liderazgo pedagógico, que implique una labor «transformadora» en la IE”, (p.13).

Según el texto del Gobierno denominado Orogama de Escuelas de la Calidad (2010), el concepto gestión tiene al menos tres grandes campos de significado y de aplicación que a continuación se presentan: *el primero, se relaciona con la acción*; es una forma de proceder para conseguir un objetivo; *el segundo, es el campo de la investigación*, donde la gestión trata del proceso formal y sistemático, ya sea para describir, comprender o para explicar los fenómenos educativos, a través de su descripción, de su análisis crítico y de su interpretación, apoyados en teorías e hipótesis, también es importante mencionar que se han forjado términos que clasifican las formas de hacer y de actuar de los sujetos; de ahí surgen las nociones de gestión democrática, gestión administrativa y gestión institucional, entre otras; finalmente se alude el *tercer campo, es el de la innovación y el desarrollo*, en éste se crean nuevas pautas de gestión para la acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla, logrando los propósitos y los fines propuestos, adecuándose al contexto y a las personas que la realizan.

Toda institución responsable pretende plantear una visión y alcanzar los designios proyectados, pues sienten la necesidad de coordinar y organizar para el desarrollo del comportamiento de las personas a través de un liderazgo con autoridad y flexibilidad, haciendo posible la tónica organización de todos quienes la conforman. Los tres campos significativos de la gestión contribuyen a una reflexión sobre la capacidad de autonomía, autoformación y nuevas formas de acción que sustentan a una organización en los procesos de gestión innovadora.

2.1.2. Procesos de la Gestión Educativa

Para que una institución educativa marche con eficiencia y eficacia brindando a su vez un servicio de calidad la gestión educativa debe inducir, exigir y controlar los procesos

de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y de reconocimiento de experiencias significativas; de manera que permita definir los objetivos y las estrategias pedagógicas requeridas en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Dominicana E. E. (2009), explica que el desarrollo del *proceso de la Gestión Educativa* consiste en: *planificar, controlar, definir los objetivos, decidir para solucionar problemas, comunicar, capacitar al personal y tomar autoridad*. En este el rol del rector o director, debe manejar un control absoluto de la motivación, la comunicación, el esfuerzo, el conocimiento, el compromiso con el equipo de trabajo, simplificando en orden jerárquico la profesión en un querer hacer y saber hacer.

Como primer paso del proceso de planificación, el director con su equipo determina y decide qué y cómo llevar la organización conjuntamente con las estrategias para establecer la excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional.

El saber tomar decisiones implica en el logro nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos, lo que involucra pensar también en: con qué recursos se cuenta, qué requiere para lograr lo que nos proponemos, y qué obstáculos tenemos que vencer.

En el segundo paso está la ***ejecución***, implica el desarrollo, facilita la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros integrantes de la comunidad educativa, así como el uso de los recursos para desarrollar los programas y proyectos; además durante la ejecución, se considera de suma importancia los procesos de organización de los recursos existentes, la división de las tareas, la toma de decisiones, así como la delegación de funciones.

En el tercer *paso se encuentra la **evaluación y monitoreo***; aquí se verifica, permite asegurar que la ejecución responda a la programación, dando la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas en las diferentes áreas calificadas en la planificación. También se debe introducir reajustes a la programación y a la asignación de recursos. Con la evaluación, se podrá evidenciar los aspectos que son importantes conservar aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.

En el proceso de evaluación se *actúa*, esto implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, considerando los resultados de la evaluación los reajustes necesarios para la consecución de las metas.

En el proceso de gestión se cuenta con la *Evaluación y Monitoreo Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar)*; es el más importante ya que se aplica a cada uno de los procesos de la gestión educativa en sus cuatro dimensiones (administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria), asegurándose de un mejoramiento continuo hacia el logro de la calidad, teniendo en cuenta criterios como la relevancia, la pertinencia, la equidad, la eficacia y la eficiencia. La gestión del directivo debe estar asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional y proactivo ejemplos de planificación y verificación.

Las autoras Larios, Valle, Velman, & García (2014), cambian su perspectiva sobre los procesos denominándoles como fases de la Gestión Educativa, afirmando lo siguiente:

Fase de auto evaluación; consiste en auto valorar cada establecimiento educativo en donde se recoja, recopile, sistematice, analice y valore toda información congruente con el progreso de sus acciones y los resultados, permitiendo identificar las fortalezas tomando como oportunidad a las debilidades y amenazas de la IE, de manera que se podrá poner en marcha el plan de mejoramiento.

Fase de elaboración del plan de mejoramiento; el mejoramiento de la institución, requiere de acciones planificadas, sistematizadas e intencionadas dentro de un esquema de gestión, inducida hacia los propósitos conjuntos, valores comunes, metas y objetivos claramente establecidos y compartidos.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación, para avanzar en este proceso permanente del mejoramiento de la calidad educativa, la institución requiere de un plan, de una estrategia clara que le permita visualizar unos objetivos precisos, concretos, alcanzables, en la que la gestión directiva cumpla con su misión orientadora y promotora del mejoramiento, en la que la gestión académica sea esencial y la brinde bienestar a la comunidad educativa.

Frente a todos los aportes citados se pone a consideración un resumen de los *procesos o fases de la gestión educativa*:



Figura 1. Proceso o fases de la gestión educativa

Fuente: Proceso o fases de la gestión educativa

Elaboración: Montaña, (2017)

2.1.3. Estándares de gestión escolar

Los *estándares de gestión* son los patrones que contribuyen a la formación de los estudiantes, los mismos que deben estar transversalizados en los *procesos de la gestión educativa (GE)*. Es por ello que el Ministerio de Educación del Ecuador estableció los Estándares de Calidad Educativa en donde indica que la GE y las prácticas institucionales contribuyen al desarrollo de los estudiantes y el perfil profesional de los actores de la institución educativa.

Al respecto, en el texto que hace referencia a los Estándares de Calidad Educativa (2017), se indica que estos son importantes porque abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, en donde los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

Los estándares de gestión educativa se aplican a los establecimientos y hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen al buen funcionamiento de la institución, además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa permitiendo que esta se aproxime a su funcionamiento ideal, (Educativos, 2017).

Los estándares de gestión escolar dinamizan al logro de los aprendizajes de calidad en los estudiantes, el desarrollo de la capacidad de los docentes y la eficiencia institucional, para ello deben estar diseñados dentro del marco del Buen Vivir con la finalidad de respetar las diversidades culturales, las etnias y las nacionalidades; asegurando la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; dando prioridad al progreso

de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, haciendo cumplir los lineamientos y las disposiciones establecidos por el MINEDUC.

2.1.4. Organización docente

Con respecto a la organización, la sutileza, la creatividad y el control son condiciones ineludibles con las cuales debe llevarse una institución, así como lo afirman (Azzerbonni & Harf, 2014) que el control y la incertidumbre acompaña al hombre por naturaleza de manera que es innata la necesidad coordinación y planificación. Así también la creatividad se adapta a la incertidumbre como una característica de vida es decir que las ideas fluyen libremente es decir que el caos es destrucción y creación al mismo tiempo, ya que genera oportunidades. Mientras que la sutileza presta atención a los pequeños detalles dejando de lado a las reglas y posiciones rígidas, pues sin lugar a duda genera cambios en las personas y en las instituciones.

Es por eso que la institución educativa debe llevar un control y planificación conjuntamente con flexibilidad.

La planificación docente es de suma importancia dentro de una IE, según la (UTPL, 2017) este es la declaración de lo que los maestros pretenden alcanzar durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura a la que corresponden, siendo elaborado por la planta de docentes, quienes diseñan y estructura los resultados de aprendizaje esperados para lograr el desarrollo de las competencias que integran el perfil del egreso.

El plan docente dese estar diseñado de acuerdo a las necesidades del alumno como protagonista de su aprendizaje. A través de este plan el docente controla y estructura los contenidos, organiza el tiempo estimado para actividades en el aula y fuera de ella, así como establece los indicadores y porcentajes cuantitativos y cualitativos de la evaluación en la asignatura; por lo que se considera un trabajo responsable tanto de docentes y estudiantes.

La organización genera creatividad es decir se puede crear y recrear, según manifiesta (Moreno, 2015) que es posible que haya un docente o varios docentes que no les guste la organización planteada por los directivos de la institución, pero deberá aprender a manejar estas disposiciones ya que servirá para hacer mejoras y cambios a la organización. En muchos de los casos las autoridades no siempre pueden satisfacer todo lo que un docente o grupo de docentes pide. Los directores deben saber actuar con equilibrio, cordura y tolerancia. En este rol ningún por ningún motivo el director o

directora puede perder su autoridad y capacidad para decidir con inteligencia y tomar decisiones correctas.

El Vicerrectorado es el responsable directo de la *Organización Docente*, llevando la planificación y coordinación en beneficio de la IE, el aporte de la universidad de (Andalucía, s.f) considera que la organización docente implica el diseño de la estructura de grupos en las distintas IE, la elaboración del Plan de Ordenación Docente (POD) y la organización de la docencia a través del horario de clases, el calendario de exámenes y la gestión del aulario (cronograma de trabajo).

Para una correcta organización docente es indispensable partir de la elaboración de un Plan de Organización Docente, es por eso que la Universidad de (Valladolid, 2015), considera que la elaboración del POD es una herramienta clave, partiendo de la autonomía responsable de centros y departamentos tomando como recursos humanos a los docentes, abordando exclusivamente cuestiones de ordenación académica educativa.

Por consiguiente para la Universidad de Sevilla Ordenación (Académica, 2017) POD es un documento para cada curso académico; la planificación y ordenación de las actividades docentes de acuerdo con lo establecido en su plan de estudios, además debe reflejar en todo momento la realidad de las actividades docentes desarrolladas.

La organización docente es el núcleo para la puesta en marcha de una Institución, recalcando que está previamente discutida por los directivos que tienen un objetivo concreto de la organización y gestión institucional, en este caso la Junta Académica y el Vicerrectorado, de allí parte el funcionamiento eficiente para el transcurso del año lectivo, logrando conseguir los objetivos propuestos por la IE basados en la misión y visión institucional.

2.1.4.1. Perfil profesional.

El perfil profesional educativo según el Mineduc (2015), es la suma de características que reflejan la esencia de la educación como profesión y ofrecen una descripción de las funciones, competencias y requerimientos que un educador debe tener para lograr los objetivos deseados.

Como responsabilidad primordial en una organización se debe establecer un plan sistemático que logre una manera propedéutica las condiciones del perfil requerido por

los profesionales, estas programaciones deberán plasmarse en; la formación en la ética profesional, en la actualización en las Tics y sus diferentes modelos de aprendizaje.

- Formación en la ética profesional: Una “ética aplicada” al ámbito organizativo, hace referencia a la calidad humana, a la excelencia de las personas y de sus acciones, en el marco de su trabajo en las organizaciones, es parte de la personalidad en este caso el docente es a quien se lo considera elemento fundamental dentro de la conciencia moral del mismo, dado a que ella forma el eje que hace posible el proceso protagónico universal de lo que llamamos educación, “la calidad humana influye directamente en el comportamiento y actitudes, produciendo un tipo de confianza y potencia el liderazgo de los estudiantes” (Parra, 2006, p. 40).
- Actualización en las Tics: En la educación se presentan condiciones de cobertura y calidad; “se reconoce que las tecnologías podrían ser una alternativa para mejorar estas condiciones, si se aplican adecuadamente en los procesos formativos” (Castro, 2015, p. 14), las tecnologías poseen atributos que generan el desarrollo en el proceso cognitivo, ayudando a potenciar y desarrollar las habilidades y conocimientos.

“Diversos estudios demuestran que los docentes saben utilizar algunas herramientas tecnológicas, pero es común detectar en ellos conocimientos insuficientes respecto de sus usos para los fines educativos” (Castro, Estrategias docentes con tecnologías: guía práctica, 2013, p. 1), es fundamental en todo el proceso constructivo, mejorando y dando soporte a las estrategias docentes.

Los recursos tecnológicos son el sustento y apoyo para la presentación electrónica de contenidos, también incentiva a los docentes y estudiantes al trabajo colaborativo e interactividad electrónica, haciendo uso de las plataformas o ambientes de aprendizaje.

La interactividad estimula la comunicación en los docentes y estudiantes, siendo el andamiaje para el desempeño autónomo y regulado, dando cobertura a un mejor estilo, creando una mentalidad abierta, con competencias de cobertura tecnológica, manteniendo la correcta y necesaria actualización.

Si bien es cierto el perfil profesional es un signo preciso para el desempeño eficiente de los docentes, también es un coeficiente determinante a la hora de la formación de los estudiantes. El perfil profesional va de la mano con la ética y actuación tecnológica,

dando paso al nivel de satisfacción laboral, pues con estos requisitos los maestros serán forjadores directos de un futuro con excelencia para los estudiantes. Además, el perfil profesional demuestra cuales son los intereses y qué motivaciones tiene el profesional, es decir, las aptitudes, actitudes, competencias, formación y experiencia que ayudarán a orientarse para la aprobación y aceptación en su desempeño docente pues sabemos que la labor docente es de total responsabilidad y vocación destinados a relacionarnos con diferentes puntos de vista diariamente, para lo cual experiencia profesional, es importante pero es mejor dar énfasis al perfil profesional ya que permite aclarar cuál es el objetivo profesional destacando los puntos más relevantes como los conocimientos, competencias, habilidades o intereses y motivaciones profesionales.

2.1.4.2. *Tiempo asignado a la elaboración de la Planificación Curricular Anual (PCA), la Planificación Curricular Institucional (PCI), los elementos curriculares, adaptaciones a las necesidades de los estudiantes.*

“Esta actividad de planificar, programar, orientar y dirigir el conjunto de procesos de enseñanza- aprendizaje es responsabilidad del profesor, organizando situaciones en que se ha de realizar, produciendo los estímulos, necesarios y propiciando la motivación requerida” (Carrasco, p. 75, 2011).

Para la planificación es necesario realizar un análisis cuidadoso de la didáctica necesaria para la aplicación eficaz, la misma que debe poseer, características como flexibilidad para que puedan ser adaptadas a diversas circunstancias, además debe ser realista y prever alternativas para contemplar y adaptarse a las necesidades, capacidades, y condiciones en el que se desarrolla la enseñanza, también el plan debe ser detallado y preciso. El docente debe contar con el apoyo y el tiempo necesario para elaborar de manera eficiente la planificación.

“Dentro de la actualización pedagógica la didáctica garantiza una educación personalizada como solución al futuro” (Carrasco, p. 18).

La relación del profesor con el alumno implica entender al profesor como guía, como facilitador de los contenidos curriculares (conceptos, procedimientos valores y actitudes), para que el alumno los procese e integre de modo personal, original.

Por su parte enseñar exige según (Carrasco, Una didáctica para hoy "Cómo enseñar mejor", 2004, p. 31):

- Planificar, programar unos objetivos competenciales para conseguir unos contenidos a través de determinados medios (actividades, recursos...), estableciendo unos criterios para evaluar la eficacia de todos los elementos. La formulación de un plan implica la toma de decisiones anticipada y la reflexión con anterioridad de la puesta en práctica.
- Ejecutar lo planificado, poner en práctica mediante el uso de las estrategias y recursos correspondientes. Aquí se desarrolla el proceso de enseñanza.
- Obtener unos resultados que, normalmente, se refieren al rendimiento de los escolares a todos los ámbitos de la educación.
- Evalúa tanto lo planificado cuanto lo ejecutado (el proceso), y lo conseguido (resultado), para llevar a cabo las modificaciones o reestructuraciones que puedan mejorar los procesos

Dado que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje es muy útil para los docentes estar en constante actualización para de esta manera puedan adquirir diferentes estilos de enseñanza, considerando las habilidades e inteligencias múltiples de los alumnos, desarrollando sus destrezas.

Con la actualización pedagógica los docentes cerrarán la parte esquematizada de la enseñanza generando un pensamiento indagador, volviéndose en un ente creativo, desaprendiendo para aprender nuevas habilidades, comprobando su eficacia, adaptando estrategias que se están utilizando, o cambiarlas en caso de que sus resultados no sean los mejores.

2.1.4.3. Distributivo de trabajo.

Una institución bien establecida parte con un distributivo de trabajo muy bien organizado y planificado correlacionado con la malla curricular vigente, seleccionando previamente los perfiles profesionales acorde a la asignatura.

De este modo (González, 2015) afirma que antes de todo se debe considerar, que en un Distributivo de Trabajo Docente debe tener transversalmente objetivos implícito y explícito, como la mejora constante y continua de la calidad educativa.

Un Distributivo de Trabajo Docente, al ser elaborado, debe ser diseñado pensando en los estudiantes sin apartarse de las leyes constitucionales. El distributivo de trabajo es un instrumento que evalúa cuantitativamente las necesidades docentes como de los

perfiles y competencias de los mismos, además debe ser diseñado, elaborado, planificado y ejecutado, partiendo de los objetivos nacionales de la educación y aquellos que orientan al Plan Educativo Institucional.

Para ello se considera el acuerdo elaborado (Larrea, 2015) en él se encuentran detalles como:

Art. 15.- De la participación en los organismos de las instituciones educativas y comisiones de trabajo. - *Cada institución educativa, en lo posible, contemplará la carga de trabajo de los docentes que integran los organismos de las instituciones educativas y las diferentes comisiones dentro del horario de permanencia en la institución educativa, destinando una carga horaria semanal de un máximo de dos horas pedagógicas en su distributivo para el cumplimiento de estas funciones.*

Art. 16.- Del refuerzo académico. - *El refuerzo académico implica el conjunto de acciones que deben realizar los docentes según el artículo 208 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y de acuerdo al Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil. Estas acciones deben realizarse dentro del horario regular de clase de los estudiantes y deben estar contempladas, en la medida de las posibilidades, en el distributivo de la carga horaria semanal del docente.*

Art. 17.- De la acción tutorial. - *La acción tutorial comprende las acciones que debe realizar el docente tutor, según lo establecido en el artículo 56 del Reglamento General a la LOEI. Estas acciones deben realizarse en el horario de permanencia del docente dentro la institución educativa y, en lo posible, deben estar contempladas en su distributivo de carga horaria semanal.*

Menciona (Velez, 2013) algunos pasos seguir para la revisión de distributivos de trabajo docente en primera instancia se debe verificar que las autoridades designen número de alumnos estén acorde a los establecido por la ley, que todas las autoridades tengan entre 4 y 8 horas pedagógicas, comprobar que la malla curricular (Asignaturas y número de horas) año por año en cada uno de los paralelos, la malla debe estar estrictamente de acuerdo a la establecida por el Ministerio de Educación, además que en todas las Instituciones Educativas con más de 750 alumnos en ambas jornadas deben poseer un docente inspector por cada 4 paralelos siempre y que cuente con el financiamiento según art. 55, también para los docentes de Inglés, si les falta cumplir con las 30 horas pedagógicas deben completar en otra institución, los docentes con sobrantes de máximo 10 horas pedagógicas podrán completar su carga horaria en otro establecimiento o con funciones de secretaria dentro de la misma institución. Se justifica

a un docente siempre y cuando tenga mínimo 25 horas pedagógicas y todos los demás 30.

En los artículos del acuerdo ministerial que se ha plasmado, se declara que cada docente puede tener una carga de hasta 30 horas semanales de clase. Que en los planteles existe excesiva planta docente por lo que se deberá aplicar la reubicación mediante un proceso que da preferencia en la distribución de carga horaria a los docentes titulares por su antigüedad, pero quienes se ven en mayor inestabilidad serían los docentes contratados, a los que dependiendo de la justificación se renovarían o no el contrato, o extendería el nombramiento provisional. Si bien es cierto esta circunstancia traería para muchas estabildades laborales, pero también dejaría una gran población docente sin empleo, generando un desfase en la satisfacción laboral docente.

2.1.5. Reconstrucción de la identidad profesional

Hoy en día la identidad profesional docente es un tema que se desconoce e inclusive para los mismos profesionales de la enseñanza, pues se debe reconocer la importancia de saber construir la identidad profesional docente y entender el significado de este concepto.

Los estudios existentes sobre la identidad son plurales, lo afirma (Botía, Fernández Cruz , & Molina Ruiz, 2005), según las principales dimensiones tanto sociales, culturales, personales y profesionales se efectúa un proceso de socialización, donde la imagen de sí mismo se configura bajo el reconocimiento del otro, pues es necesario el reconocimiento y motivación externa para que la identidad resulte más estable y provisional, individual y colectivo, construyendo a los individuos a definir definen las emociones personales que a su vez generan de manera directa estabilidad emocional.

“Los profesores tienen que ser conscientes de su trayectoria académica, de su tradición, para poder asumirla críticamente” (Vivar & Mayorga, 2015).

Los docentes con el apoyo eficiente y de calidad por parte de las autoridades, su proceso de formación, irá tomando conciencia, cambiando su perspectiva, su posición con respecto al hecho educativo. Se puede considerar que todos los maestros que han pasado por su trayecto escolar han colaborado de una u otra manera, tanto con sus fortalezas y debilidades, dejando una gran experiencia de: qué pueden aprender, cómo deben hacerlo, y cómo no lo deben hacer.

La identidad profesional de los docentes debe regirse por indicios de, una nueva concepción de la educación, la restructuración y concepto de escuela, objetivos comunes como herramienta social, en el margen de un trabajo colaborativo y participativo, solucionador de conflicto, centrados en el aprendizaje en donde incluya una nueva concepción de educación teniendo como objetivo el servicio hacia los estudiantes ya que son la base primordial de la sociedad.

2.1.6. Gestión directiva valorada por los docentes

La responsabilidad del directivo es actuar como representante del personal, considerando el enfoque de cada una de las habilidades, deberá canalizar de manera integral las diversas experiencias con la finalidad de que su gestión esté fortalecida en la medida en cómo dirige a la institución. Por lo tanto, el director o rector como líder transformacional, debe desarrollar destrezas en el campo de la comunicación a fin de interactuar permanentemente con la sociedad, recordando que el orden ético y moral son requisitos indiscutibles que debe atribuir un líder siendo un ente mediador para lograr canalizar los diversos báculos y cambios que presente la institución, así lo manifiesta (Pestana, Agatina Josefina, Neris Díaz, & Canelón Rodríguez, 2009)

La clara debilidad institucional es la conformidad de los docentes con la gestión, según el aporte de (Ezpeleta, 2008), debe atribuirse especial atención a la trama administrativa que las prefigura y contiene. La organización interna debe ser dinámica en donde participen todos los miembros de la institución de manera ayuden resolver el trabajo diario -otorgando mayor o menor jerarquía a determinadas funciones y tareas- configuran. La gestión directiva siempre se ha visto cuestionada, pero en la mayoría de los casos por los mismos docentes de forma positiva o negativa, todas las organizaciones presentan cualidades y debilidades y éstas son perceptibles, pues es evidente que entre los propios colegas se distingue a los "buenos", los -malos" o los "regulares"; a veces con referencia a la habilidad para la enseñanza y a la organización, y otras con relación a sus actitudes para con los estudiantes, los padres, los compañeros de labores.

“Los valores adquieren un sentido muy especial al actuar como organizaciones o “a tractores” del desorden (o aparente desorden) que se pueden visualizar en una institución en un momento determinado” (Hart & Azzerboni, 2014, p. 38).

Los docentes participan en una institución de manera dinámica y cambiante, en donde existe la “valoración”, la crítica constructiva y el prejuicio del desempeño hacia sus autoridades, mostrando una aparente amenaza, pero esto permite entender que los

directivos siempre estarán presionados a acciones y causales que permitirá medir cuán ligados están en la toma de decisiones y la resolución de conflictos, lo cual es una oportunidad a mostrar la capacidad de liderazgo.

2.1.7. Comunicación y coordinación

La comunicación en el hecho educativo es mucho más profundo, se realiza con la comunicación con mi propio ser, con mi pasado con las interacciones presentes y con el futuro (Cartillo, 2011, pág. 39), además de fundamento garantiza un cruce de palabras en donde los participantes contribuyen a la institución pero cuando existe lo contrario y alguna de esas líneas falla, da paso a la crítica, incertidumbre, falacia, fomentando relaciones empobrecidas entre los mismos.

2.1.7.1. Información y comunicación del Ministerio de Educación (MINEDUC)

Como es de conocimiento general que en el Ecuador las instrucciones a nivel nacional dependen y están organizadas en diferentes ministerios, en este caso se toma como referencia al MINEDUC para fundamentar el tipo de comunicación y coordinación que existe en el mismo.

El MINEDUC basado en los reglamentos de la Unesco presta el servicio de programas del Sistema de información Nacional Educativa manteniéndoles comunicados, facilitando a todos los integrantes de las distintas comunidades educativas, los programas son los siguientes: Sistema de Información General de Estudiantes (SIGE), Sistema de Información (Sime), Formación docente, Senso Nacional de las Instituciones Educativas (LAMIE), (CAS), (GEOL), (BEET), (GEFL 2017), (Cultura, 2016).

2.1.7.2. El proceso de comunicación y sus componentes

El ser humano es comunicativo por naturaleza y desde su origen ha buscado la forma de mejorar los medios de comunicación. Tomando como ejemplo la perspectiva de (Gelabert, 2014), él indica que el proceso de comunicación tiene el siguiente esquema el *emisor* quién es la persona que emite el mensaje y espera una reacción de aquellos a los que va dirigido, pero en caso de que falte un elemento sólo sería información más no comunicación. Uno de los factores que inciden en las respuestas del mensaje es el contexto social, otro elemento es el *receptor* es la persona o personas que reciben el mensaje y lo codifican en función de sus propias interpretaciones, el *mensaje* no sólo

puede ser oral y escrito sino también mediante gestos miradas e incluso gestos; el *canal* es el medio por el cual se trasmite el mensaje pueden ser con métodos tradicionales como: el comunicado interno tablón de anuncios memorándums, circulares, boletín de la dirección, revistas internas, reuniones entrevistas, etc. y métodos modernos como correos electrónicos videoconferencia etc; el *código* son los símbolos que ayudan a comunicarse ejemplo: el lenguaje gestos, idioma, sonido; la *retroinformación* por este medio el emisor detenta y supera muchos obstáculos en la comunicación también se lo denomina Feedack, y el séptimo y último elemento es la *inferencia* es el ruido que distorsiona la información, un ejemplo que el maestro enfrena siempre en la educación es, cuando da indicaciones y los alumnos hablan al mismo tiempo.

Otra aportación importante de (SorGalim, 2008) sobre sobre los elementos implícitos o intervinientes en el proceso de la comunicación; considera que dichos elementos o factores de la comunicación humana son: fuente, emisor o codificador, código (reglas del signo, símbolo), mensaje primario (bajo un código), receptor o decodificador, canal, ruido (barreras o interferencias) y la retroalimentación o realimentación (feed-back, mensaje de retorno o mensaje secundario).

Otra valiosa información es de (Porto & Ana , 2015) en donde indican que al proceso de la comunicación se la conoce como al conjunto de actividades vinculadas a este intercambio de datos. Dicho proceso requiere de, al menos, un emisor que es quien envía ciertas señales (un texto escrito, palabras, un gesto) para difundir un mensaje; cuando estas señales llegan al receptor, éste debe decodificarlas para interpretar el mensaje. El proceso contempla una “devolución” del mensaje, a través de la cual el receptor se convertirá en emisor, y viceversa.

En este proceso comunicativo, el emisor y el receptor comparten un *código* (una combinación de reglas y de signos permitiendo la concreción de la comunicación) y apelan a un *canal* para transmitir el mensaje (el medio físico: desde al aire hasta un papel, pasando por un soporte digital). Si el proceso se ve dificultado por algún motivo, puede decirse que existe un ruido en la comunicación.

Acorde a las aportaciones dadas por los autores; el proceso comunicativo es un sistema que transmite información a otro sistema que es capaz de recibirla. Para mayor explicación se evidencia el siguiente gráfico.

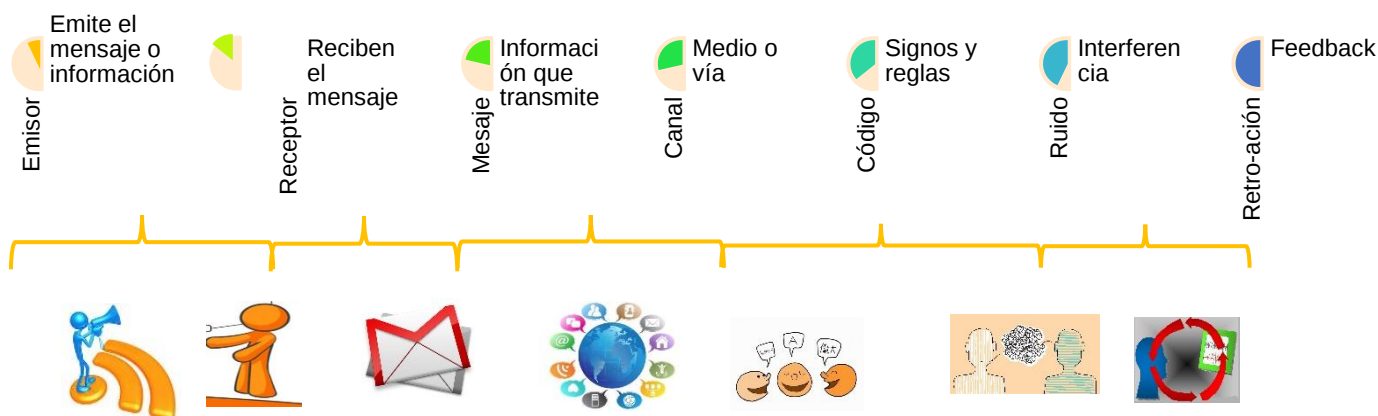


Figura 2. Proceso comunicativo

Fuente: Proceso comunicativo

Elaboración: Montaña, (2017)

2.1.7.3. Relación docente.

Riart, Arís y Martorell (2012), citados en Manes (2017), asumen que:

El trabajo del docente en el aula implica una gran transmisión de contenido y pese a que estos ocupan una gran parte del proceso de comunicación dentro de la clase, es importante observar cómo se comparten, con qué emoción o cómo acompaña el cuerpo a la transmisión de ese conocimiento. De hecho, los maestros que suelen ser más significativos para los alumnos muestran pasión por la asignatura que imparten y dominio de la comunicación total entre voz, contenido y cuerpo (párr.1).

La comunicación es primordial, un docente es comunicador por naturaleza con mayor facilidad de diálogo, es preciso reconocer que ha desarrollado en mayor ímpetu las destrezas de hablar y escuchar.

La diversidad de conocimientos de los docentes podría ser una gran herramienta para la progresión de una relación consolidada en el compromiso institucional rigiéndose en la ley y en las políticas institucionales siempre y cuando como lo menciona Castillo (2011), “está relacionado con un control de confianza con los demás y de placer en comprometerse” (p.83).

Nótese que los docentes deberán ser excelentes comunicadores con la finalidad de conseguir un ambiente afectivo, solidario, justo e integrador, obligando a desarrollar una mentalidad abierta, formando una relación saludable en toda la instancia e incentivando

la motivación, reconocimiento, autoconcepto y autoimagen, trabajando con la comunidad educativa involucrándolos en las actividades de la institución.

Al implementar el plan de acompañamiento se debe conformar un equipo organizacional integrado por los directivos de la institución y asesores en cada una de las áreas de estudio, de las didácticas especiales y de las disciplinas pedagógicas. Promoviendo el fortalecimiento de la relación entre los compañeros.

2.1.8. La gestión administrativa como solución a las necesidades de las instituciones educativas (IE)

La gestión educativa desde una perspectiva humanística, considerando el aporte de (Aguilera & Galves , 2004) genera principios de orden que promueve la actividad libre en la sociedad e influye en algunas características propias de la persona, hacendó énfasis en la vida de los centros educativos.

La gestión educativa tomando la aportación de (Dominicana, 2009) reconoce que es un proceso que orienta y fortalece los Proyectos Educativos, ayudando a mantener la autonomía la organización educativa, en el régimen de las políticas públicas e institucionales, enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Con respecto a la solución de necesidades en una IE (Galaber, 2014)

La gestión en este caso consiste en saber movilizar conocimientos técnicos de los empleados y sus rasgos emocionales o sociales para hacer frente a las incidencias e imprevistos cotidianos resolviendo problemas y lograr unas metas o fines, implica que sea forzosamente un proceso a cuidar y a optimizar parte de la dirección de la empresa (p.430).

Desde una visión, pedagógica, organizacional y humanística, la Gestión Educativa se origina desde el aprendizaje de los estudiantes, la relación entre las autoridades y los docentes mejora la calidad de la comunidad educativa, por medio de una enseñanza sólida, promoviendo la interacción continua, con el fin de formarlos integralmente forjando a los miembros de una sociedad innovadora, crítica y propositiva. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral, además al establecer el criterio de gestión a través de un modelo de formación y desarrollo, se puede conseguir incrementar la efectividad y mejorar el servicio de los docentes, siempre y cuando la autoridad sea la ruta, viabilizando el compromiso de sus

colaboradores, buscando solución a sus problemáticas y necesidades, con la responsabilidad.

2.1.9. Infraestructura y recursos de trabajo

2.1.9.1. Definición:

Ucha (2010), en su escrito señala que:

La infraestructura es la base material de una sociedad y la que determinará la estructura social, el desarrollo y el cambio social de la misma, incluyéndose en estos niveles las fuerzas productivas y las relaciones de producción que en la misma se da (párr. 1).

“Conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de una actividad” (Enciclopédico, 2013).

El término infraestructura según lo considera (ConceptoDefinición.de, 2016) “se deriva de raíces latinas, con componentes léxicos como, el prefijo “infra” que significa “debajo”, además de la palabra “estructura” que alude a las partes o esqueleto que sostiene un edificio y que proviene del latín “structūra”. En términos generales o sociales infraestructura puede definirse como la base o fundación que sustenta, soporta o sostiene una organización” (párr.1).

La infraestructura ha tomado protagonismo en los últimos años a raíz del fabuloso crecimiento de las nuevas tecnologías y telecomunicaciones, incluyendo los servicios básicos, en este sentido implica y prueba el desempeño de los seres humanos, en todos los ámbitos, pero en este caso el enfoque es netamente en instituciones educativas.

2.1.9.2. Estándares arquitectónicos de infraestructura educativa

Los estándares arquitectónicos son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, buscan suplir las necesidades pedagógicas y aportar al mejoramiento de la calidad educativa.

Estos estándares indican los ambientes de infraestructura que deben cumplir gradualmente las instituciones educativas, con el único fin de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Indica (Cultura, Más unidos más protegidos, 2016) que los estándares arquitectónicos e infraestructura:

Se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar”, que permite la planificación o el programa arquitectónico de la unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos. Nace de la idea del “aula modular” la misma que al ubicarse de manera continua con varios módulos, se convierte en un bloque de aulas conceptualmente conocido como “espacio educativo” de integración estudiantil. Del “aula modular” se crean los demás bloques de apoyo como son: administración, biblioteca, comedores, sala de uso múltiple, etc (párr. 1).

Actualmente las instituciones educativas del milenio cuentan con todas las características mencionadas en el párrafo anterior. Una de las primeras Unidades Educativas del Milenio fue entregada en la ciudad de Manta provincia de Manabí en el año 2013, pero es justo mencionar que las instituciones construidas en años anteriores carecen de estas prioridades existiendo un contraste de nivel educativo en un mismo país.

También es importante hacer referencia a los estándares urbanísticos como parte de la infraestructura educativa que integran a la unidad educativa en el entorno urbano inmediato, localización en el territorio, accesibilidad, áreas de influencia, riesgo natural, imagen y paisaje urbano. La estructura del Nuevo Modelo de Gestión Educativa permite que, mediante la reorganización de la oferta educativa, se generen establecimientos ejes que integran nodos estructurantes dentro de la planificación territorial establecida por la SENPLADES. Dentro de las políticas de inclusión se establece la integración de otros servicios públicos, que distribuidos adecuadamente conforman equipamientos dentro de la ciudad planificando proyectos integrales, mejorando su infraestructura vial, sanitaria y el acceso a los servicios básicos. Esto permite fortalecer la imagen educativa e integrar sus espacios al medio urbano.

Los cambios en la educación es el andamiaje al desarrollo de un país tomando en cuenta que la calidad educativa debe ser estandarizada desde sus aulas siendo construidas con espacio óptimo para la comodidad, movilidad y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y docentes, con iluminación adecuada por medio de ventanas modulares, casilleros para estudiantes, repisas interiores para material didáctico, para uso de estudiantes y docentes.

En el presente año, como se mencionó anteriormente los estándares han sido reformados con la finalidad de llevar a un escalón más alto la calidad educativa. En esta razón según (Educación, Estándares de calidad Educativa, 2017) indica que sirven para distribuir y estructurar adecuadamente los ambientes escolares, las áreas de servicios, las áreas administrativas y los espacios deportivos y recreativos, según las necesidades pedagógicas. Con base a esta referencia los estándares de infraestructura serán evaluadas en las siguientes alternativas de intervención:

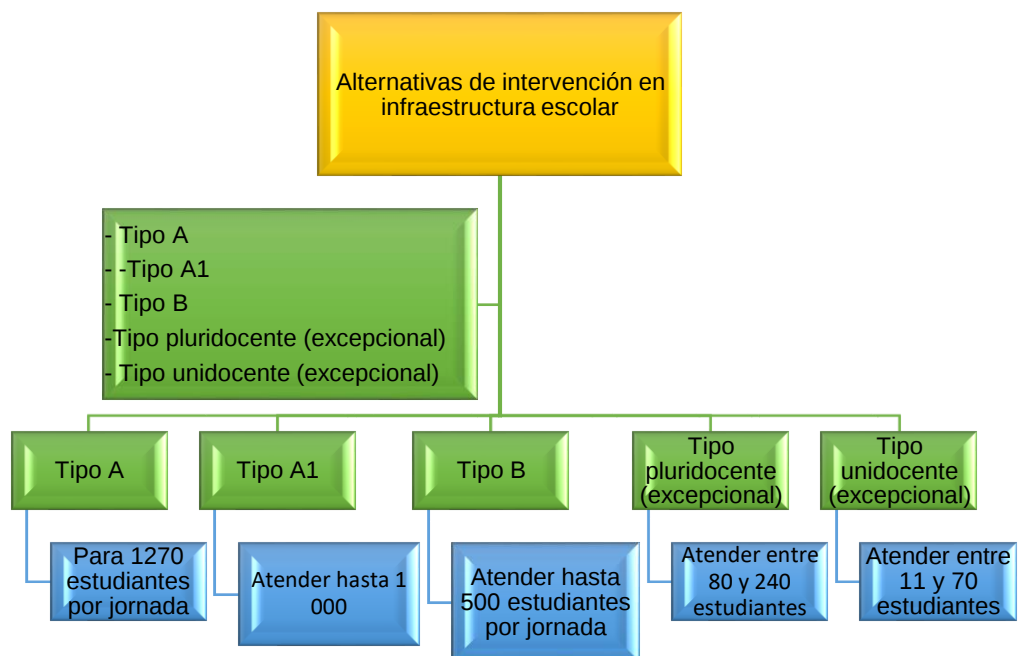


Gráfico 3. Infraestructura escolar

Fuente: Alternativas de intervención en infraestructura escolar

Elaboración: Montaña. (p. 24, 2017)

2.2. Satisfacción laboral

2.2.1. Definición:

Al respecto de la satisfacción laboral, (Camacaro), afirma que:

La organización es un sistema cooperativo que requiere conocer de manera fehaciente sobre la eficacia de sus integrantes a través de algunos indicadores tales como: motivación, características de la organización, comunicación y satisfacción laboral, los cuales permiten lograr una mayor vinculación con el objeto de tomar las decisiones correctas sobre la prevención o solución de las diversas problemáticas que puedan presentar los trabajadores. (párr.1).

La satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente (como en el caso de la organización a investigar) o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren (párr.2).

Viamontes (2010), indica que “la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto (párr. 22)”.

Dipp (2010), supone la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales:

Las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales y las circunstancias del trabajo, en el sentido más amplio tales como beneficios, reconocimiento, políticas empresariales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, entre otros. El balance que se presenta entre lo obtenido y lo esperado, da como resultado la satisfacción o la insatisfacción (p.121).

Según los aportes mencionados, es claro aludir que el nivel de satisfacción laboral en una organización requiere y exige conocer eficazmente a cada uno de sus empleados, con la finalidad de involucrarse en sus intereses sin afectar a la institución, para de esta forma se pueda motivar y dar el valor que requiere cada ente que la conforma, incentivando al compromiso desde la comunicación, el trabajo cooperativo, y con ánimo de mejorar el ambiente laboral, la calidad institucional en todas las áreas y buscar la resolución de conflictos.

Como un segundo punto la satisfacción laboral se puede lograr a través la distribución adecuada del perfil profesional, en donde el individuo pueda destacarse y desarrollar sus habilidades con el fin de potencializar su espíritu competitivo, además un factor indispensable de motivación laboral es el salario, el mismo que debe regentarse a las competencias profesionales de cada empleado.

Las condiciones adecuadas de trabajo con una infraestructura y recursos innovadores incentiva al mejor desempeño, un empleado busca que sus directivo tenga cualidades de comunicador, gestor de anomalías, controlador es decir que se preocupe por brindar y conseguir información para la correcta realización de actividades, que sea asignado de tareas y responsabilidades en donde sus colaboradores puedan guiarse con propiedad en su labor, que demuestre con ejemplo ser emprendedor, coordinador, negociador, representante y porta voz, en donde tenga una visión del futuro anticipando la evolución y los cambios que se producirán en la institución educativa.

En una organización existen roles que hacen que los colaboradores particular e individualmente sientan satisfacción o insatisfacción laboral. Es decir que la satisfacción laboral es multidimensional, no siempre se puede conseguir que todos los colaboradores de la institución estén a gusto, pero sí se puede estandarizar políticas y normas que satisfagan las necesidades prescindibles de los participantes.

2.2.2. La motivación laboral

La motivación se define como impulso que direcciona al ser humano (Gelabert, 2014) en su libro define que la motivación en el ámbito laboral se alude al deseo de desempeñarse de una forma excelente haciendo el mejor de los trabajos, pero para esto la persona reaccionará de acuerdo a su condición y comportamiento.

El término motivación proviene de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). Una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados, así lo manifiestan (Porto & Merino, 2016).

En el texto guía de (Zaruma, 2015) fundamenta que toda conducta se refiere a un objeto el mismo que puede ser concreto (real, externo) o virtual (interno); puede ser también un objeto total o un objeto parcial.

La motivación está asociada con la voluntad y al interés que estimula al individuo a esforzarse, también relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo orientado a conseguir los objetivos, y empuja a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. La motivación es el proceso que lleva a la persona a comportarse de un modo específico mientras que el motivo es la razón que activa el proceso.

2.2.2.1. Factores que inciden en la motivación extrínseca e intrínseca

El comportamiento del ser humano es difícil de analizar, se identifica el hecho de que la persona actúa guiada por motivos, lo que en las notas distintivas de la persona se identificó como la tendencialidad, de manera que existen factores que influyen en la conducta por ejemplo (Gelabert, 2014) alega que existen dos factores: los factores internos y externos.



Figura 4: Factores que inciden en la motivación

Fuente: Factores que inciden en la motivación

Elaboración: Montaña, Zuly (2017)

Para (Lambertini, 2012) la motivación se divide en factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Factores extrínsecos pueden ser; el dinero, el tiempo de trabajo, viajes, bienes materiales etc.

Se llaman factores extrínsecos porque dependen de la interpretación de cada persona, estos pueden ser variables, mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos se refieren más a los deseos de las personas de hacer las cosas por excelencia y por satisfacción propia.

Existen tres *factores intrínsecos* importantes; la autonomía, la maestría, y el propósito.

Es evidente que la motivación también depende de diversos factores con retos oportunidades de logro, crecimiento y reconocimiento en función del desarrollo personal.

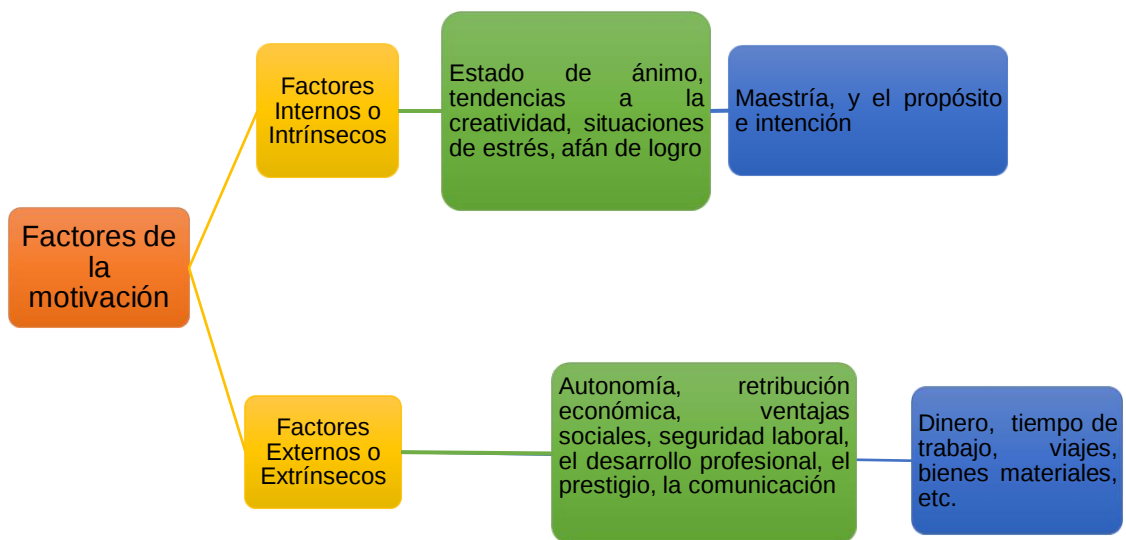


Figura 5: Factores que inciden en la motivación

Fuente: Factores de la motivación

Elaboración: Montaña, Zuly (p. 14, 2017)

2.2.2.2. La teoría motivacional de Maslow

Según la teoría del psicólogo Abraham Maslow, en una publicación de (García-Allen, s.f) las acciones nacen de la motivación direccionada al objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Es decir, que Maslow plantea una teoría en la que existe un orden jerárquico de las necesidades humanas, en la que defiende las necesidades más básicas, a partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow.



Gráfico 6: Pirámide de Maslov

Fuente: Pirámide de Maslov

Elaboración: (Omicrono, p. 2, 2017)

La teoría de Maslow dice que conforme satisfacemos unas necesidades básicas, el ser humano va generando necesidades más elevadas, a todo esto cuando al sentir desmotivación se debe plantear el siguiente cuestionamiento ¿Qué necesidades no se está atendiendo?, para de esta manera encontrarle solución y darle prioridad a la necesidad más importante, (Omicrono, 2017).

La teoría de Maslow dividen a las necesidades en dos bloques: **las necesidades básicas o de déficit**_(si no las satisfacemos implican un desgaste para la persona, una pérdida) y **las necesidades de autorrealización o necesidades del ser** (aportan algo positivo, una ganancia).

Así pues, afirma Omicrono 2017 que la pirámide se compone de cinco estratos:

Necesidades básicas (las únicas que nacen con la persona):

- *Necesidad de beber, respirar y alimentarse.*
- *Necesidad de dormir y eliminar deshechos corporales.*
- *Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales (placer físico).*
- *Necesidad de mantener la temperatura corporal.*

Necesidades de seguridad y protección:

- *Seguridad física y salud.*
- *Seguridad de recursos para vivir con dignidad (educación, transporte, sanidad).*
- *Necesidad de proteger los bienes y activos.*
- *Necesidad de vivienda.*

Necesidades sociales:

- *Necesidad de relación (amistad).*
- *Necesidad de participación (inclusión).*
- *Aceptación social.*

Necesidades de estima:

- *Estima llamada “alta”: Respeto a uno mismo, competencia, confianza, logros, independencia y libertad de uno mismo.*
- *Estima llamada “baja”: Reconocimiento, atención, respeto, estatus por parte de los demás.*

Autorrealización:

- *Necesidad de ser, motivación de crecimiento, es la que le da el sentido a la propia existencia.*

Las aportaciones extraídas de diversas fuentes dan una visión clara sobre como Abraham Maslow considera a la motivación, dividiéndola en dos factores que son; las necesidades básicas o de déficit y las necesidades de autorrealización o necesidades del ser. Maslow representa a estas necesidades en una pirámide en donde describe las necesidades del ser humano fisiológicas, de seguridad, amor y pertenencia, estimas, autorrealización.

Tabla 1. Teoría motivacional de Maslow

Teoría motivacional de Maslow			
Necesidades primarias (básicas o de déficit)		Necesidades secundarias (de autorrealización o necesidades del ser)	
• Fisiológico	Son necesidades innatas o hereditarias.	• Estimación	Necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar.
• Seguridad	Son aquellas que describen el afán de la persona por disfrutar de la protección.	• Autorregulación	La autorregulación incluye la habilidad de enfocarse y de controlar los impulsos.
• Social	Se difunden por mecanismos sociales, principalmente por demostración e imitación.		

Fuente: Teoría motivacional de Maslow

Elaboración: Montaña, Zuly (2017)

2.2.3. Clima laboral

El clima laboral corresponde a un componente organizacional interno, también está relacionado con el clima ético, como lo menciona (Vilar, 2011) está sujeta al comportamiento y la moral con todos quienes conforman la organización educativa. Las cuestiones éticas se convierten en mecanismos psicológicos que se vinculan significativamente con la Satisfacción laboral.

Otro factor que incide en el clima laboral según (Peralta, 2007) son los factores ambientales; percibidos de manera consciente por las personas que trabajan en las organizaciones educativas, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y pautas de comportamiento.

Con el aporte encontrado de (Andes, 2011) se encuentra una definición clara con respecto al clima laboral explicando que también está vinculado con factores externos macro y micro:

- **El factor externo macro:** son circunstancias que suceden fuera de la institución en un contexto nacional como internacional, pero afectan a la misma; pueden ser económicos, políticos, sociales, culturales y ecológicos. En el ambiente externo se pueden encontrar amenazas generando oportunidades al desempeño laboral.
- **El factor externo micro:** influyen agentes que están dentro de la organización como, clientes, proveedores, consumidores, público en general.

El clima laboral responde a dos grandes factores internos y externos que se puede evidenciar a partir de un análisis situacional que de manera eficiente se podrá encontrar los problemas de la organización haciendo de ellos los nudos críticos con los cuales se puede el plan del FODA, cambiando significativamente esas debilidades y amenazas en oportunidades y fortalezas.

Mediante el análisis interno-externo se compara la situación actual de la organización con la realidad exterior y se analiza la transmisión de información dentro de la organización.

El análisis externo se basa en realizar estudios de escenarios que se involucran directamente con la IE con el objetivo de determinar amenazas y oportunidades y valorar la importancia de diferentes ideas innovadoras.

En el análisis interno se consideran aspectos como los recursos humanos y materiales para la formación de habilidades y conocimientos, análisis de factores de éxito y fracaso de proyectos, etc.

Los resultados del análisis interno/externo pueden derivar en el Plan Estratégico de la organización.

A partir de este análisis, la aplicación del FODA y a implementación del plan estratégico la organización prestará un mejor servicio a toda la estancia educativa mejorando el clima laboral.

El *malestar docente* influye notablemente en la satisfacción laboral como se menciona en la revista Enseñanza (2012):

El *malestar docente* es una realidad a la que miles de profesores/as, tenemos que enfrentarnos diariamente, y que, en ocasiones, acarrea consecuencias como es trabajar desmotivado o estresado. Sin embargo, esto no es un problema personal como podría parecer, sino que nos estamos enfrentando a un grave problema social.

El estrés laboral, es uno de los motivos principales y causas que bajan el rendimiento y desempeño, lo cual produce una notable insatisfacción profesional en todos los campos y en este caso la docencia.

El docente siente la necesidad de estar en un ambiente agradable, en donde sus derechos del buen vivir sean respetados ya que es un factor importante para el desarrollo profesional induciéndose al auto realización y satisfacción personal.

Pero en realidad en la mayoría de los casos no se cumple dando existencia a diferentes aspectos negativos sobre la docencia, llevando a desequilibrios personales y emocionales; de fracaso, viendo su esfuerzo y trabajo desvalorado. El triunfo docente también depende del sistema educativo; en algunos de los casos la convicción y la perspectiva de los educadores no van más allá y se limita a la experiencia en el aula, no buscan autocapacitarse, sintiendo abandono por parte de las autoridades.

Si profundizamos el estudio, indagando el sistema educativo en general, se contaría con una visión más explícita de la realidad y desde luego más optimista, encontrando la causa de este malestar docente.

Con relación a las limitantes en la labor docente, desencadenan la aparición trastornos son variados y tienen su origen en aspectos muy diversos” (Enseñanza, 2012). Existe dificultad en mencionar todos estos factores, pero los más conocidos son los siguientes:

- ✓ No existe innovación de infraestructura y tecnológica de manera que los docentes no pueden suplir las necesidades y problemáticas de la sociedad actual, desmejorando el estado anímico, al que se tiene que enfrentar.
- ✓ En la actualidad el prestigio docente y su enseñanza ha disminuido considerablemente, y como consecuencia algunos padres atribuyen el fracaso escolar a los profesores, pero los logros alcanzados solo a sus hijos, sin valorar en ningún momento la labor del profesor, haciendo que se sientan solos y desprotegidos, ante una colectividad que los devalúa social y laboralmente sufriendo agresividad, poniendo en duda su rendimiento laboral, desmantelando sus derechos.
- ✓ La autoridad y el conocimiento del profesorado, empieza a verse cuestionado por una parte del alumnado, el mismo que presenta mayor agresividad, desafiando a los profesores tanto en comportamiento como en conocimiento.

Para que el personal docente pueda trabajar de forma equilibrada necesariamente debe estar en un ambiente laboral en donde prime la comunicación, y pueda ser motivado con actividades que le permitan crecer profesionalmente, además que el compañerismo sea el eje principal para el estímulo de la confianza y la seguridad, ya que si existe un ambiente laboral negativo de manera directa la institución se verá en una situación conflictiva dando como resultados un desempeño no favorable desmereciendo el servicio que pueda dar la institución, es por eso que se aconseja que las autoridades tomen decisiones en donde involucren a todos quienes forman parte de la institución.

2.2.4. Liderazgo y la satisfacción laboral

El liderazgo es uno de los retos de alta dirección que los profesionales deben asumir con dirección eficiente de una institución con sólidos conocimientos de los procesos de gestión educativa, adquiridos mediante el estudio de las ciencias educativas, junto con el desarrollo de competencias de liderazgo y de administración de equipos de trabajo, le permiten utilizar la innovación tecnológica para el mejoramiento de la gestión educativa (Quiñonez, 2016).

El líder debe ser capaz de motivar a sus seguidores tan intensamente, lograr transformar su actitud y despertar su conciencia. El líder o líderes deben cuestionar sus acciones y dar apertura al cambio ya que el líder-docente debe ser al mismo

tiempo visionario y pragmático, alguien que ejerce el liderazgo como un proceso de cambio y crecimiento continuos (Tacuri, 2016).

Establecer total relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral es tarea difícil no obstante la influencia de liderazgo de los jefes en la satisfacción laboral es imprescindible ya que según (Vilar, 2011) las actitudes positivas de los empleados mejoran teniendo éxito en el desempeño. Este tipo de líderes son los que cambian los valores básicos, creencias, y actitudes de los seguidores con el resultado final de inspirarlos para conseguir objetivos más altos y realizar el trabajo sobrepintando las expectativas de la organización.

Se puede decir que el liderazgo es la capacidad humana para influir en los demás, en sus motivaciones y competencias. La clave del líder está en cómo se influye con el ejemplo la facilidad de cumplir y hacer cumplir los cargos otorgados sin mostrar potestad sino autoridad, consiguiendo como resultado un nivel de satisfacción elevado, esta capacidad humana constituye uno de los pilares en las organizaciones para una gestión educativa de calidad.

2.2.5. Desempeño docente y satisfacción laboral

La mayoría de las instituciones educativas tienen como propósito fundamental, alcanzar el éxito y ser altamente competitivas para tener el mejor posicionamiento académico, se toma en cuenta que el recurso humano es de vital importancia para el logro de los objetivos organizacionales.

Un problema que suele suscitar en el ámbito laboral es la satisfacción que atenúa todas las enfermedades psicolaborales o ayuda a que no aparezca. Según Robbins (1998), “la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes” (párr. 6).

La satisfacción laboral se vincula directamente con la emoción y motivación, “están relacionadas, puesto que ambas se refieren a actividades orientadas al logro de metas”. (J.V.McConnell, 1890, p. 373). La satisfacción designa, básicamente, un conjunto de actitudes frente al trabajo.

Además, la satisfacción o insatisfacción laboral como lo aclara (C.N.Cofer & Appley p. 125, 1976), dependerá de numerosos factores como “el público, los compañeros, la

relatividad, la cooperación y la competencia“, por qué no decirlo el ambiente físico donde trabaja, el respeto, trato e interrelación con la instancia educativa, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, reconocimiento y aplicación de sus conocimientos, que sean tomados en cuenta su punto de vista y opiniones.

Los docentes presentan diversas dificultades cuando empieza su ardua labor en la educación puesto que está sometido a un proceso de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos desconocidos en dónde adquieren un conocimiento profesional además de conseguir y mantener un cierto equilibrio personal.

En el primer año de enseñanza el profesor engloba, un conjunto de vivencias ambiguas y confusas, mezcla de preocupación e ilusión, también se ve sometido a fuertes tensiones emocionales que pueden provocar sentimientos negativos como inseguridad y falta de confianza en sí mismo. La necesidad de ser reconocido, aceptado, integrado en el mundo profesional y por sus compañeros, todos estos puntos ayudan al maestro a formar su autoconcepto lo cual permite un mejor rendimiento laboral.

Según lo menciona González (2016), así como creemos que la formación continua y el asesoramiento son las claves para el desarrollo profesional y personal del docente a lo largo de toda su vida laboral, también creemos que esta formación y asesoramiento debe adecuarse a las necesidades del profesorado, al igual que los profesores deben ajustarse a la diversidad de sus alumnos.

No es eficiente y ético abandonar a los profesores que dan inicio a su carrera, por el simple hecho de pensar que sus motivos son vocacionales, sus ganas de enseñar y su formación académica, sino al contrario es recomendable entender que ninguna de las tres razones es motivo suficiente para no acompañarlos en la aventura de su vida.

El período de iniciación laboral se torna complejo en cualquier ámbito, lo que se sabe, lo que se aprendió en los niveles formativos que atravesó, no es suficiente en los comienzos. Tratándose de ocupaciones en las que además se involucran sus deseos, expectativas, emociones, la complejidad aumenta.

En síntesis, podemos sostener que los comienzos laborales siempre son difíciles; la dificultad aumenta en las profesiones que involucran a las personas; la debilidad institucional, propia de estos tiempos, y el mayor nivel de exposición personal que trae aparejado añaden nuevos problemas. (Alliaud, 2015, p. 15).

De acuerdo a los fundamentos emitidos por el MINEDUC (Educación, Estándares de calidad Educativa, 2017) el docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación y auto capacitación, a construir la sociedad que aficionamos en el país.

Los Estándares de Desempeño Docente tienen como propósito fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de excelencia, siempre regidas en el artículo constitucional del buen vivir, en donde el respeto de las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Objetivos

Analizar la influencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”, de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el periodo 2016-2017.

Específicos:

- Fundamentar teóricamente la gestión educativa como elemento orientado a potenciar procesos y a responder a las necesidades pedagógicas de los docentes.
- Determinar el nivel de satisfacción de los profesores con respecto a la organización docente, la actividad de gestión educativa, de comunicación y coordinación, infraestructura y recursos de trabajo en la institución educativa.

3.2. Contexto

Los docentes investigados laboran en la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” cuyo sostenimiento es fiscal, poseen contratos y nombramientos tanto provisionales como definitivos. La entidad está ubicada en la parroquia Urdaneta y se encuentra frente a la cabecera cantonal de Saraguro, aproximadamente a 10 Km de distancia por la vía panamericana que va a la ciudad de Cuenca. Sus coordenadas geográficas son: 3°36'38,44” de Latitud Sur y 79°12'48,2” de Longitud Oeste.

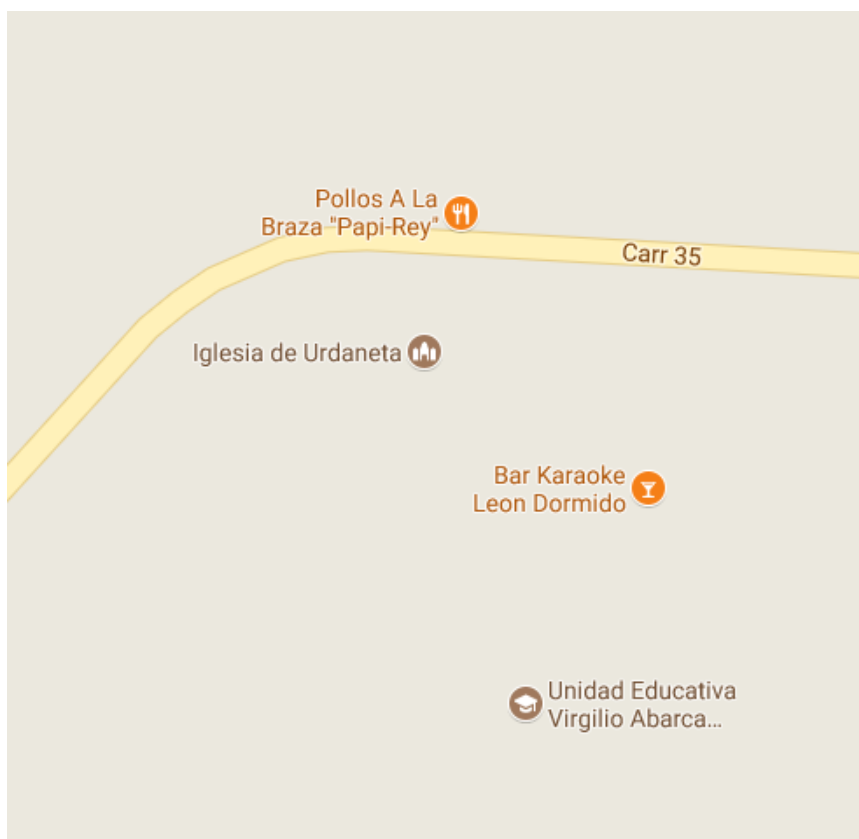


Figura 7: Mapa de ubicación de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” de la parroquia Urdaneta cantón Saraguro

Fuente: Mapa de la parroquia Urdaneta cantón Saraguro

Elaboración: Maps, G. (2017)

3.3. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo no experimental y presenta las siguientes características: **Transeccional/transversal**, puesto que se recogieron los datos en un momento único; **exploratoria**, debido a que en un momento específico, se realizó una indagación inicial, en donde se observó y aplicó el instrumento de recolección de datos a los docentes para obtener información relevante; **descriptiva**, ya que se realiza una representación de los datos sobre los niveles de satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”, a través del análisis *cualitativo* de los aspectos como la organización docente, la actividad de gestión, comunicación y coordinación e infraestructura y recursos de trabajo; también es **cuantitativa** ya que se examinaron los datos numéricamente afianzando los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los docentes de la citada institución educativa.

Para el desarrollo de la investigación se planteó las siguientes preguntas de investigación:

- ¿De qué manera la gestión educativa orienta procesos y responde a necesidades pedagógicas de los docentes?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los profesores con respecto a la organización docente, la actividad de gestión educativa, de comunicación y coordinación, infraestructura y recursos de trabajo en la institución educativa?

3.4. Participantes

Fueron los directivos; el rector, quien facilitó el desarrollo de la investigación; y 33 docentes de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”, de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja, durante el período 2016 – 2017.

Para conocer algo más de la población investigada, en las tablas 1, 2, 3, 4 y 5 se detallan aspectos relevantes, como son: sexo, edad, situación laboral, tiempo de servicio y área a la que pertenecen, respectivamente.

Tabla 2. Sexo

Variables	F	%
Femenino	16	48%
Masculino	14	42%
No contesta	3	10%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Montaña (2017)

Tabla 3. Edad

Variables	F	%
Menos de 36 años	10	30%
Entre 36 y 55 años	13	39%
Más de 55 años	7	21%
No contesta	3	10%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Montaña (2017)

Tabla 4. Situación laboral

Variables	F	%
Nombramiento provisional	8	24
Nombramiento definitivo	20	61
Contrato	1	3
No contesta	4	12
Total	33	100

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Montaña (2017)

Tabla 5. Tiempo de servicio

Variables	F	%
Menos de 5 años	9	27
Entre 5 y 15 años	10	30
Más de 15 y 30 años	11	33
No contesta	3	10
Total	33	100

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Montaña (2017)

Tabla 6. Área a la que pertenece

Variables	F	%
Lengua y Literatura	7	21,21
Ciencias Sociales	4	12,12
Ciencias Naturales	4	12,12
Matemática	3	9,09
Otras Áreas	12	36,36
No contesta	3	9,09
Total	33	100

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Zuly Montaña

Según los datos presentados, en lo que corresponde al sexo existe escasa diferencia en su número, 16 son hombres y 14 mujeres; la edad de la mayoría de ellos se encuentra entre 36 y 55 años. Además, 20 maestros tienen estabilidad laboral ya que cuentan con nombramiento definitivo, el resto posee nombramiento provisional o contrato. Su tiempo de servicio promedio está entre 5 y 30 años, aspecto que hace de ellos profesionales

nóveles y experimentados. Así mismo hay docentes en las diferentes áreas académicas, como son: lengua y literatura, matemática, ciencias naturales, ciencias sociales, entre otras.

3.5. Métodos, técnicas e instrumento de investigación

3.5.1. Métodos

Los métodos empleados en el desarrollo de la investigación fueron:

Inductivo: permitió una observación concreta, análisis y clasificación de cada uno de los criterios que corresponden a la gestión educativa, logrando esbozar diversos cuestionamientos y determinar cómo esta variable incide en el nivel de satisfacción laboral docente, a partir de ello se orientaron las conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema presentado.

Deductivo: con la aplicación de este método se logró plantear la problemática general simplificándola hasta encontrar las posibles soluciones.

Analítico – sintético: ayudó en la interpretación y análisis de la información seleccionada para la elaboración del marco teórico y la obtención de los datos de campo recolectados para su análisis e interpretación de los resultados, utilizando el cuestionario que fue aplicado a los 33 docentes, con el fin de conocer los aspectos de la gestión educativa, comunicación, coordinación e infraestructura y recursos de trabajo.

Estadístico: a través de la estadística descriptiva se analizaron los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, se organizó la información obtenida en la aplicación de la encuesta y se constituyó en tablas y figuras estadísticas, alcanzado la verificación de los objetivos planteados en la investigación.

3.5.2. Técnicas de investigación

Las técnicas empleadas en esta labor fueron:

La encuesta: Siendo su instrumento el cuestionario, integrado por ítems respondidos según los niveles de satisfacción de los docentes con la nomenclatura de totalmente insatisfecho, insatisfecho, indiferente, satisfecho y totalmente satisfecho.

Observación: esta técnica consistió básicamente, acumular e interpretar las actuaciones y comportamientos de los docentes. En este proceso se contempló de forma cuidadosa y sistemática para la elaboración de la encuesta.

Lectura: La técnica de lectura fue la clave para ejecutar esta investigación a su vez desarrolló la competencia de comprensión para la elaboración de los objetivos y el desarrollo del marco teórico, también sirvió para el análisis y la descripción de resultados, generando las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Procedimiento

En el trabajo de investigación se procedió de la siguiente forma:

Investigación Bibliográfica

Revisión del material bibliográfico para la elaboración del marco teórico, en el mismo que se tomaron en cuenta temas puntuales de la gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral, aspectos que brindan un valioso apoyo a los docentes que imparten sus clases en la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”.

Investigación de campo

En la investigación de campo se basó en la preparación del material para la aplicación del instrumento previsto, se mantuvo contacto con los docentes investigados, se planteó orientaciones generales acerca de la tarea a realizar y finalmente se aplicó el Cuestionario el mismo que constaba con alternativas de niveles de satisfacción.

Los resultados fueron tabulados en una base de datos en Excel, se los analizando a través de comparaciones paramétricas, vale decir Coeficiente de correlación de Pearson para luego obtenerse las tablas y gráficos según los objetivos de la investigación propuestos.

Comunicación constante

Etapas que se cumplió a través del entorno virtual EVA, manteniendo una comunicación constante para llevar adelante el proceso de desarrollo del proyecto. La comunicación entre investigador e investigados se realizó de manera permanente a través de diálogos, indicaciones generales, para brindar ayuda e información que los estudiantes requirieron en un momento determinado.

Desarrollo del informe de investigación

El desarrollo del informe de investigación se llevó a la práctica siguiendo los lineamientos de la guía didáctica proporcionada por el equipo de planificación de la UTPL, y, una vez que se tuvieron los datos de la investigación de campo se procedió a redactar cada una de las partes del trabajo investigativo.

3.7. Recursos

Humanos:

- Investigadora: Zuly Amada Montaña Ponce.
- Directora de tesis: Mg. Leonor del Carmen Franco León.
- Autoridades y personal docente de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos

Institucionales:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”

Materiales:

- Instructivo para elaboración del informe (Trabajo de titulación) UTPL.
- Oficios.
- Copias de las encuestas.
- Encuestas a docentes investigados.
- Marcadores, lápices.
- Medios de transporte.
- Computadora.
- Internet.
- Entorno virtual de aprendizaje (EVA).
- Impresora.

Económicos:

La investigación tuvo un costo aproximado de mil cuatrocientos dólares detallados en la tabla 6.

Tabla 7. Materiales y costos

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	50 \$
2	Tinta de Impresora	60 \$
3	Anillados, empastado y Cd	50 \$
4	Transporte	200 \$
5	Internet	180 \$

6	Materiales de escritorio	60 \$
7	Trámites de graduación	600 \$
8	Imprevistos	200 \$
Total		1400 \$

Elaboración: Amada Montaña Ponce

CAPÍTULO IV. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados de la encuesta a aplicada a los y las docentes de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” (VAM) de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, provincia de Loja.

Actividades de gestión educativa:

Tabla 8. Organización Docente

CRITERIOS	NIVELES									
	TOTALMENTE INSATISFECHO		INSATISFECHO		INDIFERENTE		SATISFECHO		TOTALMENTE SATISFECHO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La gestión administrativa soluciona las necesidades de la IE	2	6,06%	8	24,24%	1	3,03%	20	60,6%	2	6,06%
Valoro positivamente el trabajo de gestión de los autoridades	2	6,06%	9	27,27%	3	9,09%	17	51,51%	2	6,06%
Estoy satisfecho/a con el tiempo asignado a las tareas de elaboración de la Planificación Curricular Anual (PCA) de manera colaborativa, en articulación con la Planificación Curricular Institucional (PCI), los elementos curriculares, el contexto y las necesidades de los estudiantes.	3	9,09%	5	15,15%	2	6,06%	20	60,6%	3	9,09%
La carga docente entre los miembros de mi Departamento está bien repartida.	0	0%	2	0,06%	2	0,06%	19	57,57%	10	30,3%
Estoy satisfecho/a con las asignaturas asignadas en el presente año.	0	0%	1	3,03%	0	0%	19	57,57%	13	39,39%
El cronograma de actividades anual es difundido y está de acuerdo con su distribución.	0	0%	2	6,06%	3	9,09%	20	60,6%	8	24,24%
El distributivo está en función a su perfil profesional.	0	0%	2	6,06%	0	0%	18	54,54%	13	39,39%

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Montaña, Z. (2017)

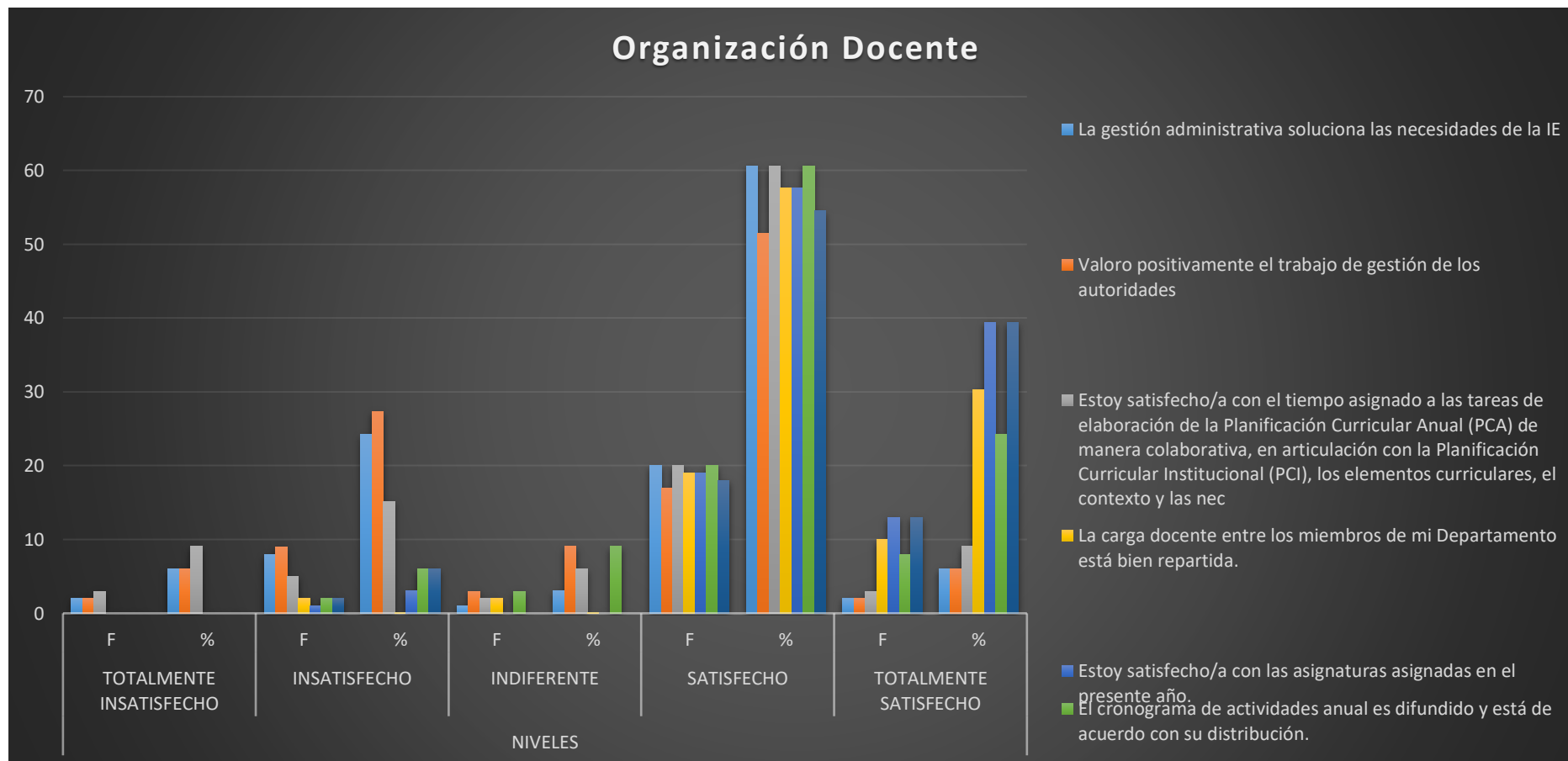


Figura 8: Organización Docente
Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM
Elaboración: Montañó (2017)

La gestión educativa está estructurada de forma jerárquica, se caracteriza por ser sistemática, es el pilar fundamental para orientar y fortalecer las instituciones educativas. La finalidad de la gestión educativa es enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, pero para que esto surja a efecto se necesita el apoyo de las siguientes fases; excelente comunicación y coordinación, en donde se pueda desarrollar un trabajo de calidad con un ambiente positivo y así también es imprescindible que la institución cuente con una infraestructura de calidad y recursos de trabajo para que la labor y el desempeño de los docentes sea satisfactoria. “La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución logre sus objetivos y metas”. (Colombia, 2007).

Dentro de la organización docente Galaber (2014), señala que la gestión consiste en saber movilizar conocimientos técnicos de los empleados y sus rasgos emocionales o sociales para hacer frente a las incidencias e imprevistos cotidianos resolviendo problemas y lograr unas metas o fines, implica que sea forzosamente un proceso a cuidar y a optimizar parte de la dirección. Frente a este contexto teórico y con relación a los datos obtenidos dentro de la organización docente, se detalla que:

- El 60,6%, manifiesta estar a gusto con la gestión administrativa, lo que permite percibir que los directivos están prestando atención a las diferentes necesidades que tiene la unidad educativa
- El 51,51%, valora positivamente el trabajo de gestión de las autoridades, aspecto relevante ya que así se cuenta con el apoyo de los profesores lo cual coadyuva al desarrollo de las acciones propuestas.
- El 60,6%, está de acuerdo con el tiempo dedicado para las actividades académicas; el personal docente reconoce y comprende la importancia de la planificación macro, meso y microcurricular para el óptimo desarrollo del proceso formativo.
- El 57,57%, está conforme con la carga docente, esta al ser equitativa conlleva a unos resultados óptimos; y, en un mismo porcentaje está satisfecho con las asignaturas asignadas para su desempeño profesional.
- El 60,60%, demuestra complacencia con las actividades programadas en el cronograma académico institucional. La formulación y ejecución de las actividades planificadas propuestas en el cronograma garantiza la toma de decisiones.

- Finalmente, el 54,54% de docentes, están complacido con el distributivo docente, elaborado en función a su perfil profesional.

Según los resultados obtenidos y al ser estos significativos ya que todos superan el 50%, se determina que existe satisfacción laboral por parte de los docentes, lo que hace tener una mayor entrega y compromiso por parte de ellos hacia un desempeño eficiente, así mismo se muestra la capacidad de gestión educativa y liderazgo que poseen las autoridades.

Sin embargo, es relevante mencionar que, aunque el porcentaje de insatisfacción de los docentes frente a la gestión educativa es mínimo se la debe considerar y superar esta debilidad, así se contará con el apoyo y confort de la totalidad de los profesores.

La Unidad Educativa puede estar careciendo de algunos criterios como; la complejidad del Sistema escolar, indicadores extensos e inalcanzables en la evaluación interna y externa, carencia de enfoque en la calidad educativa, de manera que se genera una notable insatisfacción del más del 40, 4% de docentes, llegando a afectar la calidad y la excelencia del sector, deben estipular claramente cómo medir controlar y mejorar cada criterio para de mejorar el desempeño docente con excelencia, cumpliendo y haciendo cumplir los objetivos propuestos en base a la misión y visión de la institución.

Tabla 9. Comunicación y Coordinación

CRITERIOS	NIVELES									
	TOTALMENTE INSATISFECHO		INSATISFECHO		INDIFERENTE		SATISFECHO		TOTALMENTE SATISFECHO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
El MINEDUC me mantiene informado/a de los temas que afectan a mi trabajo	3	9,09%	6	18,18%	4	12,12%	16	48,48%	4	12,12%
La comunicación entre las diferentes Unidades del MINEDUC es eficaz	3	9,09%	12	36,36%	3	9,09%	12	36,36%	3	9,09%
Las relaciones con mis compañeros/as de Área facilitan mi trabajo académico	2	6,06%	5	15,15%	3	9,09%	18	54,54%	5	15,15%
Las relaciones con mis compañeros/as de la IE facilitan mi trabajo docente.	2	6,06%	2	6,06%	5	15,15%	18	54,54%	6	18,18%

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Montaña, (2017)

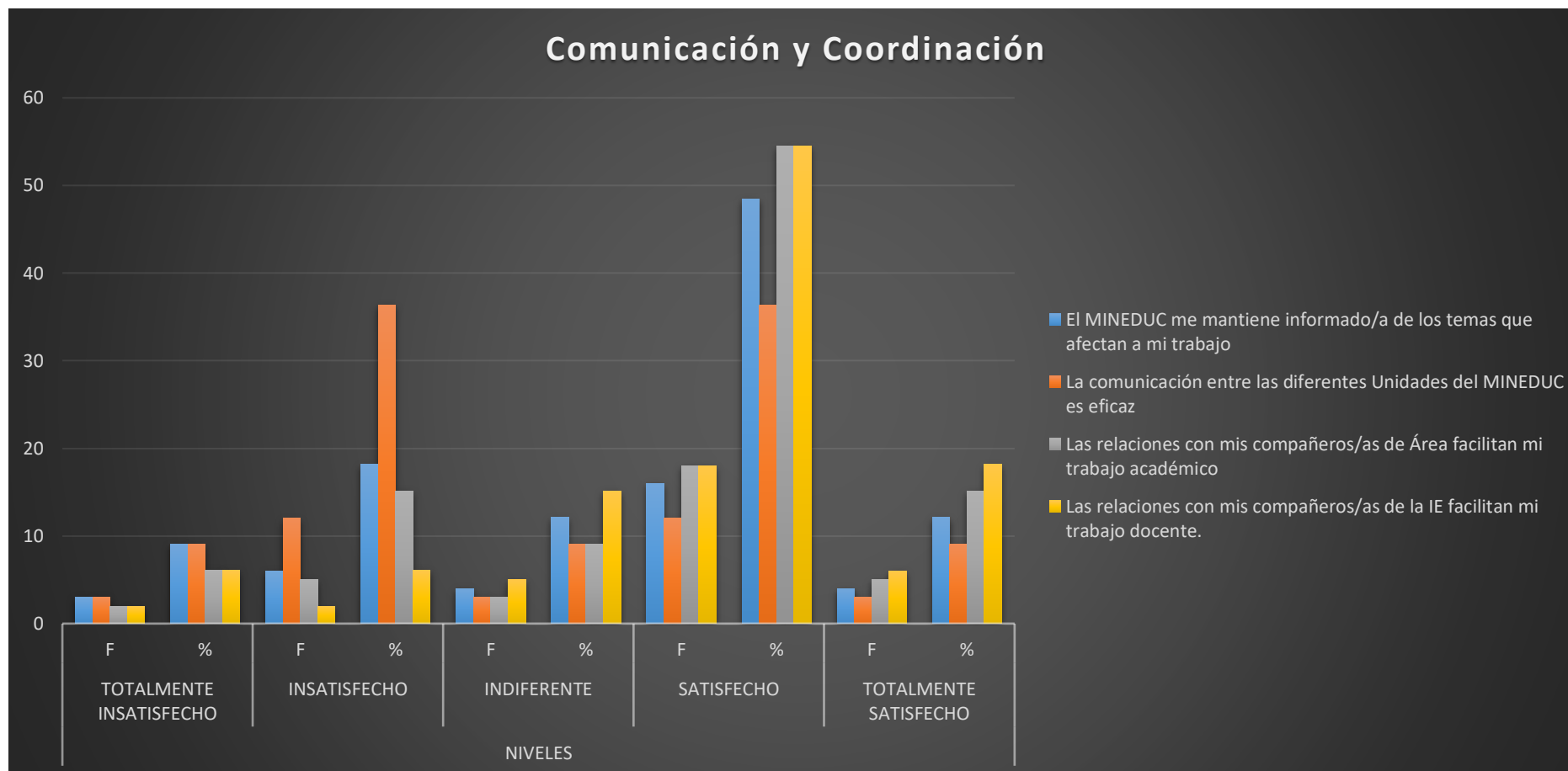


Figura 9: Comunicación y Coordinación
Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM
Elaboración: Montaña, Z. (2017)

Según la percepción de SorGalim (2008), el proceso comunicativo es fuente de coordinación entre, emisor o codificador, código, mensaje primario, receptor o decodificador, canal, ruido (barreras o interferencias) y la retroalimentación o realimentación (feed-back, mensaje de retorno o mensaje secundario). En este escenario:

- El 48,48% está complacido con el MINEDUC ya que mantiene a los maestros informados de temas que afectan a su trabajo, mientras que 9,09% alegan lo contrario este valor a pesar de ser bajo es importante prestarle atención para superarlo.
- El 36,36%, está a gusto con la comunicación que se da entre las diferentes Unidades del Ministerio de Educación, y en un mismo porcentaje se encuentran insatisfechos, punto de referencia para discutir frente a la relación comunicativa que existe verdaderamente entre Unidades Educativas.
- Al 54,54%, le agrada la relación que mantiene con los compañeros/as de Área ya que facilita el trabajo académico; en igual porcentaje, les complace la relación que existe entre compañeros de la Unidad Educativa lo que facilita el trabajo docente. Una comunicación y coordinación eficiente ayudan a mejorar el desempeño profesional y por ende la calidad de la educación.

Se debe reconocer que la comunicación en la Unidad Educativa investigada debe realizarse de manera vertical es decir desde un orden jerárquico para que no exista ningún tipo de descontextualización, es decir el Mineduc se encarga de mantener a las autoridades, docentes, representantes y todos quienes conforman la comunidad educativa, informados a través de diferentes programas como él (SIGE), (Sime), (LAMIE), (CAS), (GEOL), (BEET) etc.

Sabemos que a través de la investigación realizada se ha podido verificar que el nivel de satisfacción es relativamente bueno con un 54,54% que viene a ser mayoría, pero qué sucede con el otro porcentaje minoritario, pues se verifica apatía frente a la comunicación por parte MINDUC, debido a la falta de capacitación para el uso adecuado de las TICs, ya que estas capacitaciones sólo se obtuvieron online, de manera que los resultados no serán óptimos, otro factor que involucra a la comunicación son los recursos tecnológicos como, los laboratorios de computación, la red de internet limitada, limitando el desenvolvimiento eficiente de algunos involucrados el proceso comunicativo y de educación.

De manera que la comunicación vertical (jerárquica), no fallará, haciendo que la comunicación horizontal entre compañeros sea clara precisa, satisfactoria y con argumentos, potencializando el trabajo en equipo, generando lazos de compañerismo, mejorando su desempeño. Es importante resaltar que una comunicación y coordinación es primordial para mantener un buen clima laboral y llevar a cabo un trabajo de calidad por parte de la gestión educativa.

Tabla 9. Infraestructura y Recursos de Trabajo

CRITERIOS	NIVELES									
	TOTALMENTE INSATISFECHO		INSATISFECHO		INDIFERENTE		SATISFECHO		TOTALMENTE SATISFECHO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes	6	18,18%	13	39,39%	5	15,15%	7	21,21%	2	6,06%
Las aulas de informática en las que enseño funcionan bien	8	24,24%	12	36,36%	7	21,21%	5	15,15%	1	3,03%
Las condiciones de trabajo de los laboratorios que utilizo son seguras	8	24,24%	15	45,45%	4	12,12%	4	12,12%	2	6,06%
Los recursos didácticos disponibles en el Centro son suficientes	9	27,27%	15	45,45%	2	6,06%	4	12,12%	3	9,09%
Las instalaciones de mi despacho son cómodas para trabajar	6	18,18%	10	30,3%	4	12,12%	11	33,33%	2	6,06%

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM
Elaboración: Montaña,

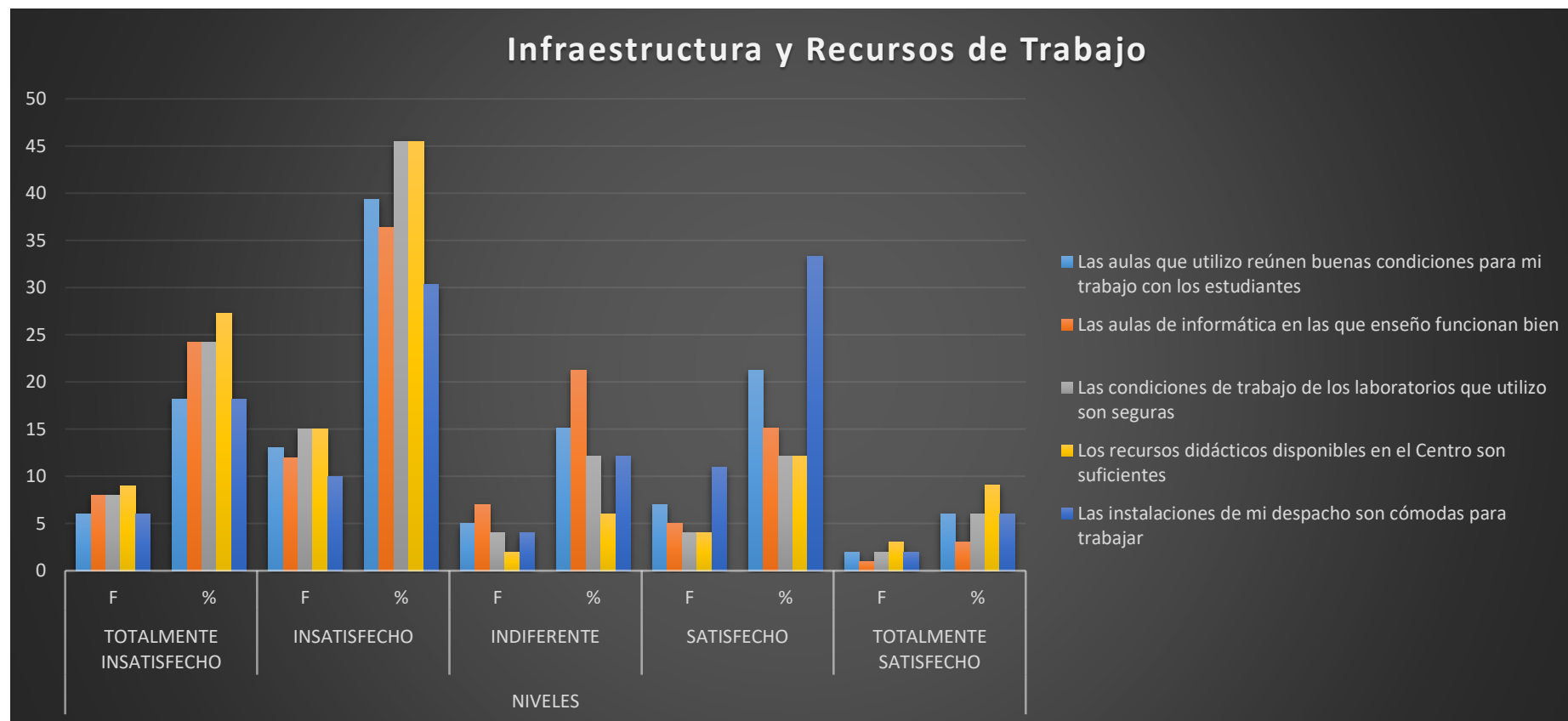


Gráfico 10: Infraestructura y recursos de trabajo

Fuente: Encuesta a docentes de la UEVAM

Elaboración: Montaña, Z. (2017)

El MiniEduc (2016), indica que los estándares arquitectónicos e infraestructura se relacionan directamente con la seguridad, confort, habitabilidad y dimensionamiento de la “edificación escolar”, que permite la planificación o el programa arquitectónico de la unidad educativa de forma integral, conjugando las relaciones funcionales de los espacios educativos con los espacios recreativos, según las necesidades pedagógicas. En base a lo expresado:

- El 39,39% no está a gusto con las aulas que utilizan, pues carecen de las condiciones necesarias para el trabajo con los estudiantes, tan solo el 21,21% menciona lo contrario.
- El 36,36%, está en desacuerdo en cuanto a la funcionalidad de las aulas de informática en las que enseñan, a pesar de ser este espacio el lugar donde se potencia habilidades que permiten el manejo de la tecnología, no posee los requerimientos para su uso.
- 45,45%, manifiesta inconformidad por las condiciones de trabajo de los laboratorios que utilizan, estas no son seguras. En igual porcentaje expresan que los recursos didácticos disponibles en la Unidad Educativa no son suficientes.
- Finalmente, el 33,33% está satisfecho con las instalaciones del despacho donde complementa su actividad académica, en contraste a este valor, el 30,3% dice lo contrario, pues la sala de profesores debe ser un espacio donde el docente encuentre relajación y complacencia para cumplir con su labor.

Según los datos obtenidos, se evidencia que el 45,45% de docentes muestran insatisfacción en lo que corresponde a infraestructura y recursos de trabajo, porcentaje que causa preocupación ya que se puede observar claramente que en la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” existe carencia de gestión por parte de las autoridades en lo que respecta a esta fase.

Para los docentes de esta Unidad Educativa, la infraestructura y la implementación de los materiales como recursos de trabajo les resultan insuficiente, llegando a tal punto crear desmotivación en el desempeño docente además afecta la salud física y mental tanto de estudiantes y maestros, retrasando el avance del proceso enseñanza-aprendizaje. La gestión siempre irá de la mano con los diferentes estándares de calidad educativa, y entre ellos se tiene el mencionado estándar de infraestructura en donde las autoridades deben tomar la iniciativa de preocuparse en los diferentes criterios para buscar la solución a este problema, haciendo que la institución salga de esta condición

precaria que con el tiempo afectará significativamente las labores de quienes la conforman.

Los medios tecnológicos, los laboratorios de cómputo y de ciencias, las instalaciones innovadoras, las aulas con ambientes agradables, las áreas verdes, los espacios deportivos, las baterías sanitarias; son de suma importancia para el desarrollo integral de los estudiantes y la obtención del trabajo con calidad y excelencia por parte de los docentes.

CONCLUSIONES

Luego de haber efectuado el análisis e interpretación de resultados, se concluye que:

- La fundamentación del referente teórico sobre gestión educativa permite el empleo de los términos adecuados en el desarrollo del trabajo investigativo, así como también su conocimiento por parte del personal directivo admite potenciar procesos y responder a las necesidades pedagógicas de los docentes.
- Los docentes de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”:
 - Muestran un alto porcentaje satisfacción laboral, teniendo un mayor respaldo a la actividad de gestión con respecto a la organización docente, pues su valoración es significativa.
 - Están de acuerdo con los niveles de comunicación y coordinación implementados por las autoridades y el MiniEduc.
 - Se muestran insatisfechos con respecto a la infraestructura y recursos de trabajo, pues sus aulas, laboratorios, sala de profesores y material didáctico no están en óptimas condiciones y no cuentan con varios recursos didácticos necesarios para llevar a cabo la práctica docente diaria y mejorar la calidad educativa que oferta la institución.

RECOMENDACIONES

Planteadas las conclusiones se procede a realizar las siguientes recomendaciones:

- Que las autoridades de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”, continúen trabajando con el mismo ahínco y profesionalismo, a través de una gestión de calidad con la finalidad de mantener la valoración significativa y respaldo de los docentes.
- A los auditores y asesores del MINEDUC, continuar con la actividad de comunicación y coordinación; a través de capacitaciones al rector, asesorías y auditoría. Realizar las gestiones para organizar de mejor manera la comunicación entre las diferentes unidades educativas del Circuito y Distrito. Además, deben buscar otros mecanismos que involucren a todos los docentes en los procesos de comunicación abierta y flexible.
- A las autoridades de la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos”, mejorar significativamente la gestión ante las autoridades del Circuito 01, Distrito D11D08, Zona 7 y MINEDUC, con la finalidad de que sus aulas y laboratorios estén en óptimas condiciones y cuenten con los recursos didácticos necesarios para llevar a cabo la práctica docente diaria con los estudiantes.
- A las autoridades de la Unidad Educativa, recordarles que el punto más débil de su gestión es la infraestructura y recurso didácticos, y que es ahí donde deben trabajar más fuerte, puesto que la gestión educativa incide en el nivel de satisfacción laboral de sus profesores.

BIBLIOGRAFÍA

- Académica, U. (2017). <https://servicio.us.es>. Obtenido de <https://servicio.us.es>:
<https://servicio.us.es/academica/pod>
- Aguilera, J. & Galves , L. (2004). *La Gestión Educativa desde una persectiva humanística*. Santiago de Chile: RIL.
- Álvares, N. (2008). <file:///C:/Users/COREi3/Downloads>. Obtenido de
<file:///C:/Users/COREi3/Downloads>:
file:///C:/Users/COREi3/Downloads/la_situacin_de_los_profesores_noveles.pdf
- Andalucía, U. (2005) . <https://www.ulyola.es>. Obtenido de <https://www.ulyola.es>:
<https://www.ulyola.es/servicios/ordenacion-academica/organizacion-docente>
- Anómino. (2004). <http://catarina.udlap.mx/>. Obtenido de <http://catarina.udlap.mx/>:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
- Avalos, B. (2009). La Inserción Profesional de los Docentes. *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 47.
- C.N.Cofer, & Appley , M. (1976). *Psicología de la motivación Teoría e Investigación*. Nueva York,E.U.A: Miembro de la Cámara Nacional de la Indistria.
- Camacaro, P. (2011). *Grupo EUMEDNET de la Universidad de Málaga* . Obtenido de Grupo EUMEDNET de la Universidad de Málaga : <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>
- Carrasco, J. (2014). *Enseñar hoy Didáctica básica para profesores*. España: Síntesis..
- Cartillo, D. (2011). *La comunicación en la Educación*. Argentina: Crujia.
- Castro, E. (2015). *Estrategias docentes con tecnologías: guía práctica*. México: Pearson.
- Colombia, M. (septiembre de 2007). <http://www.mineduacion.gov.co>. Obtenido de <http://www.mineduacion.gov.co>:
<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-137440.html>

- Cultura, M. (2016). *https://educacion.gob.ec*. Obtenido de *https://educacion.gob.ec:https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf*
- Cultura, M. (2016). *https://educacion.gob.ec*. Obtenido de *https://educacion.gob.ec:https://educacion.gob.ec/marcas/*
- Dipp, A. (29 de junio de 2010). *http://revistas.umce.cl*. Obtenido de *http://revistas.umce.cl:http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1099/1111*
- Dominicana, E. (Octubre de 2009). *http://www.educando.edu.do*. Obtenido de *http://www.educando.edu.do:http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/*
- Dominicana, E. (octubre de 2009). *http://www.educando.edu.do*. Obtenido de *http://www.educando.edu.do:http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/*
- Educación, M. (2014). *http://www.minedu.gob.pe*. Obtenido de *http://www.minedu.gob.pe:http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf*
- Educación, M. (2016). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Editogran. Obtenido de *file:///C:/Users/COREi3/Downloads:file:///C:/Users/COREi3/Downloads/Est%C3%A1ndares%20de%20calidad%20educativa%20(2012).pdf*
- Educación, M. (2016). *https://educacion.gob.ec*. Obtenido de *https://educacion.gob.ec:https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf*
- Educación, M. (2017). *Estándares de calidad Educativa*. Quito: Editogran. Obtenido de *file:///C:/Users/COREi3/Downloads:*

file:///C:/Users/COREi3/Downloads/Est%C3%A1ndares%20de%20calidad%20educativa%20(2012).pdf

Educativos, S. d. (2017). *https://educacion.gob.ec*. Obtenido de *https://educacion.gob.ec: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Estandares_de_Gestion_Escolar_y_Desempeno_Profesional.pdf*

Elisa, J., Carrión , D., & Ledo , V. (2015). *http://www.mdp.edu.ar*. Obtenido de *http://www.mdp.edu.ar: http://www.mdp.edu.ar/humanidades/pedagogia/jornadas/jprof2015/ponencias/jure.pdf*

Enciclopédico, D. (2013). *http://es.thefreedictionary.com*. Obtenido de *http://es.thefreedictionary.com: http://es.thefreedictionary.com/infraestructura*

Enseñanza, F. d. (21 de septiembre de 2012). *https://www.feandalucia.ccoo.es. Temas para la Educación*, 1. Obtenido de *https://www.feandalucia.ccoo.es: https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9615.pdf*

Feixas, M. (2010). *http://revistas.um.es*. Obtenido de *http://revistas.um.es: http://revistas.um.es/redu/article/view/11821/11401*

Galaber, M. (2014). *Gestión de personas Manual para la gestión del capital human en las organizaciones*. España: Esic.

García-Allen, J. (2007). *https://psicologiaymente.net*. Obtenido de *https://psicologiaymente.net: https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow#!*

Gelabert, M. (2014). *Gestión de personas Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. España: Graficas Dehon.

Gobierno, F. (2010). *Orograma de escuelas de la calidad*. México: ISBN.

Hart, R. & Azzerboni, d. (2014). *Construcción de liderazgos en la Gestión Educativa*. Argntina: Novedades educativas.

- J.V.McConnell. (1890). *Psicología Estudio del Comportamiento Humano*. Máxico: Miembro de la Cámara Nacional de la Indutria.
- Lambertini, G. (28 de febrero de 2012). <https://psicologosenlinea.net>. Obtenido de <https://psicologosenlinea.net>: <https://psicologosenlinea.net/11-motivacion-intrinseca-definicion-completa-clases-y-factores-de-la-motivacion-intrinseca.html>
- Larios, I. V., Valle, C., Velman, G., & García, I. (7 de de junio de 2014). <https://es.scribd.com>. Obtenido de <https://es.scribd.com>: <https://es.scribd.com/doc/229606147/Etapas-o-Fases-de-La-Gestion-Educativa>
- Larrea, F. (1 de abril de 2015). <file:///C:/Users/COREi3/Downloads>. Obtenido de <file:///C:/Users/COREi3/Downloads>: file:///C:/Users/COREi3/Downloads/acuerdo_no.00122-a-2016.pdf
- Manes, F. (2 de febrero de 2017). <http://www.estres.edusanluis.com.ar>. Obtenido de <http://www.estres.edusanluis.com.ar>: <http://www.estres.edusanluis.com.ar/>
- Mendez, A. (2013 de marzo de 6). <https://prezi.com>. Obtenido de <https://prezi.com>: <https://prezi.com/a3dfefjxha9e/procesos-de-la-gestion-educativa/?webgl=0>
- MINEDUC. (2015). <http://www.ces.gob.ec>. Obtenido de <http://www.ces.gob.ec>: <http://www.ces.gob.ec/doc/cuarto-seminario/perfiles%20ministerio%20de%20educacion.pdf>
- Nanni, S. & Giordano, G. (2009). <http://portales.educacion.gov.ar>. Obtenido de <http://portales.educacion.gov.ar>: <http://portales.educacion.gov.ar/infd/acompanamiento-a-docentes-noveles/>
- Nicuesa, M. (14 de 02 de 2015). <https://www.definicionabc.com>. Obtenido de <https://www.definicionabc.com>: <https://www.definicionabc.com/negocios/experiencia-profesional.php>
- Omicrono. (s.f de s.f de s.f). <http://omicrono.elespanol.com>. Obtenido de <http://omicrono.elespanol.com>: <http://omicrono.elespanol.com/2013/09/una-teoria-de-la-motivacion-maslow-y-su-piramide/>

- Parra, M. (2006). *ética en las Organizaciones Contruyendo Confianza*. España: Pearson Educación.
- Peralta, A. C. (2007). <http://www.scielo.cl>. *Universum (Talca)*. Obtenido de http://www.scielo.cl: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Porto, P. & Ana , G. (2015). <https://definicion.de/proceso-comunicativo/>. Obtenido de <https://definicion.de/proceso-comunicativo/>: <https://definicion.de/proceso-comunicativo/>
- Robbins. (1998). *Adaptación Laboral*. Estados Unidos .
- Rojas, A. & Gaspar, F. (2006). *Bases de Liderazgo en educación*. Chile: Andros Impresores.
- SorGalim. (5 de noviembre de 2008). <http://sorgalim-delaluz.blogspot.com>. Obtenido de <http://sorgalim-delaluz.blogspot.com: http://sorgalim-delaluz.blogspot.com/2008/11/proceso-de-comunicacin-y-sus-elementos.html>
- Ucha, F. (25 de marzo de 2010). <https://www.definicionabc.com>. Obtenido de <https://www.definicionabc.com: https://www.definicionabc.com/general/infraestructura.php>
- Valladolid, U. (25 de septiembre de 2015). <http://www.uva.es>. Obtenido de http://www.uva.es: http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.03.vicerrectorados/1.03.11.ordenacion/_documentos/INSTRUCCIONES_POD_APROBADAS_CGOB-25-09-15.pdf
- Viamontes, D. (2008) de Julio de 2010). <http://www.eumed.net>. Obtenido de <http://www.eumed.net: http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Vidal, A. (2003). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: Prentice Hall.
- Vilar, P. (2011). <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar>. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar: http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

Vivar, D. & Mayorga Fernández, J. (2015). Construcción y reconstrucción de la identidad de los futuros docentes. *Revista Complutense de Educación*, 380.

Yana, E. (s.f de Junio de 2005). <https://educrea.cl>. Obtenido de <https://educrea.cl>: <https://educrea.cl/el-profesor-novel/>

Zaruma, N. (2015). *Diseño de propuestas curriculares*. Loja: Ediloja.

ANEXOS

Anexo 1.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Estimado docente: con la finalidad de trabajar con el tema de tesis: El nivel de satisfacción laboral de los docentes noveles y experimentados, me permito solicitar su colaboración llenando el siguiente cuestionario, mismo que es de forma anónima por lo que pido ser lo más sincero posible. Desde ya muy agradecida.

Instrucciones para responder al cuestionario

- Este cuestionario ha sido diseñado para identificar su nivel de satisfacción laboral. No es un test de inteligencia ni de personalidad.
- No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario. No le ocupará más de 15 minutos.
- No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero/a en sus respuestas.
- Marque con una x la respuesta que usted considere

Muchas gracias

Datos informativos:

1. Sexo

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

Femenino ☐

Masculino ☐

2. Edad:

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

Menos de 36 años ☐

Entre 36 y 55 años ☐

Más de 55 años ☐

3. Situación laboral:

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- a) Nombramiento provisional ☐
- b) Nombramiento definitivo ☐
- c) Contratado ☐

4. Área a la que pertenece:

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- a) Lengua y Literatura
- b) Ciencias Sociales
- c) Ciencias Naturales
- d) Matemática

5. Actividades de gestión educativa

5.1. Organización docente:

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Criterios	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Totalmente satisfecho
La gestión administrativa soluciona las necesidades de la IE					
Valoro positivamente el trabajo de gestión de los autoridades					
Estoy satisfecho/a con el tiempo asignado a las tareas de elaboración de la Planificación Curricular Anual (PCA) de manera colaborativa, en articulación con la Planificación Curricular Institucional (PCI), los elementos					

curriculares, el contexto y las necesidades de los estudiantes.					
La carga docente entre los miembros de mi Departamento está bien repartida.					
Estoy satisfecho/a con las asignaturas asignadas en el presente año.					
El cronograma de actividades anual es difundido y está de acuerdo con su distribución.					
El distributivo está en función a su perfil profesional.					

5.2. Comunicación y coordinación

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Criterios	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Totalmente satisfecho
El MINEDUC me mantiene informado/a de los temas que afectan a mi trabajo					
La comunicación entre las diferentes Unidades del MINEDUC es eficaz					
Las relaciones con mis compañeros/as de					

Área facilitan mi trabajo académico					
Las relaciones con mis compañeros/as de la IE facilitan mi trabajo docente.					

5.3. Infraestructura y recursos de trabajo

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Criterios	Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Totalmente satisfecho
Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes					
Las aulas de informática en las que enseño funcionan bien					
Las condiciones de trabajo de los laboratorios que utilizo son seguras					
Los recursos didácticos disponibles en el Centro son suficientes					
Las instalaciones de mi despacho son cómodas para trabajar					

¡Gracias por su colaboración!

FIRMA DEL ENCUESTADOR

FIRMA DEL ENCUESTADO

Anexo 2.

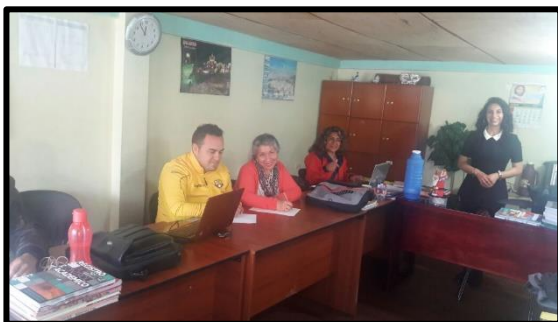
Imágenes capturadas en la Unidad Educativa “Virgilio Abarca Montesinos” de la parroquia Urdaneta, cantón Saraguro, en el periodo 2016-2017.



Revisión de la encuesta por parte de Darwin Montaño rector de la UE. “Virgilio Abarca Montesinos”



Docentes encuestados “Sala N°1”



Estudiante investigadora Zuly Montaño y docentes encuestados “Sala N°1”



Docentes encuestados “Sala N°1”



Estudiante investigadora Zuly Montaño y docentes encuestados



Docentes encuestados “Sala N°2”