

**Gestión educativa para la promoción de los estilos de vida saludable en la Escuela
Villalobos del Circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia**

Tesis presentada en la
División de Educación para el trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura en
Administración Educativa

Alejandra Aguilar Rodríguez
Marco Vinicio Rivera Martínez

Alejandra Aguilar Rodríguez
Marco Vinicio Rivera Martínez

**Gestión educativa para la promoción de los estilos de vida saludable en la Escuela
Villalobos del Circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia.**

Tesis presentada en la
División de Educación para el Trabajo
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de Licenciatura
en Administración Educativa

Alejandra Aguilar Rodríguez
Marco Vinicio Rivera Martínez

Febrero, 2023

**Gestión educativa para la promoción de los estilos de vida saludable en la Escuela
Villalobos del Circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia.**

Alejandra Aguilar Rodríguez

Marco Vinicio Rivera Martínez

APROBADO POR:

Tutora del Trabajo Final de Graduación

M.Ed. Adriana Romero Hernández

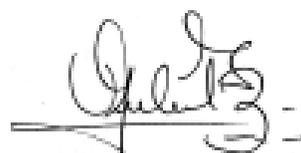
Lectora

Mag. Silvia Elena Salas Soto

Lectora

M.Sc. Satya Rosabal Vitoria

Representación del Decanato



Firmado digitalmente por
VICTOR JULIO VILLALOBOS
BENAVIDES (FIRMA)
Fecha: 2023.02.23 20:17:12
-06'00'

M.Sc. Victor Villalobos Benavides

Representante Dirección de Unidad Académica

Dra. Virginia Cerdas Montano

Nota: Dadas las condiciones de excepcionalidad generadas en atención al Decreto Ejecutivo 42227-MP.S emitido el 16 de marzo, por la Presidencia de la República y el Ministerio de Salud y con base en los siguientes comunicados generados por la gestión universitaria, la hoja de firmas contiene únicamente la firma digital de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

Dedicatorias

Mi tesis la quiero dedicar a mi mamá Xinia Rodríguez Alfaro y a mi muy amado papito Marco Antonio Aguilar Carballo quien ha sido luz que trasciende más allá de este plano físico, por ser mis mayores maestros es este caminar, llamado vida. Son mi principal fuente de apoyo incondicional, y quienes inculcaron el valor de la educación. Por ser quienes elegí mis padres, un beso, un abrazo, y que brillé para siempre la luz en este caminar. ¡Cuánto los amo...!

Alejandra Aguilar Rodríguez

Quiero dedicar este trabajo a Dios, el Señor de Señores que me dio la posibilidad de poder realizar los estudios a nivel de licenciatura.

A mi esposa Maribel y a mi hija María por su apoyo y motivación durante el desarrollo de este proyecto, además de sus consejos y aportes oportunos cuanto lo he necesitado; por estar conmigo siempre.

Por todo esto y más les dedico este trabajo símbolo de mucho esfuerzo y dedicación, y cúspide de una meta planteada que hoy alcanzo con mucho orgullo.

Con mucho cariño...

Marco Vinicio

Agradecimientos

Quiero agradecer a mis docentes universitarios por toda la formación profesional que me brindaron, muy especial a la profesora Vicky Cerdas y Satya Rosabal Vitoria por sus enseñanzas y la introducción a un camino espiritual que no termina. A mis lectoras de tesis, profesora Silva Salas Soto, por cada una de sus observaciones a esta investigación. A Yeye, quien ha sido parte fundamental en el desarrollo de todo el proceso educativo. A todos los conocidos que han sido mis maestros y mayor espejo para buscar los cambios personales de adentro hacia afuera. A la tutora Adriana Romero por ser nuestro mayor acompañamiento en el desarrollo de esta tesis. Para culminar, quiero agradecer a cada uno de los seres que me motivaron a la búsqueda de la cura a mis raíces.

Gracias, gracias, gracias...NAMASTÉ

Alejandra Aguilar Rodríguez

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y darme salud para lograr mis objetivos, por iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo este periodo de estudio.

A mi familia que con sus consejos y aportes me han ayudado a conseguir realizar este proyecto.

A Doña Amalia Chacón por sus oraciones y apoyo para que pueda realizar este proyecto.

A la profe Adriana, nuestra tutora, por guiarnos en el desarrollo de este proyecto.

A la profe Silvia, por ser ese impulso que siempre nos mantuvo encaminados para lograr nuestros objetivos con este trabajo

A la Universidad Nacional por su gran aporte a mi formación como profesional.

A todos aquellos que me colaboraron para llegar a cumplir con objetivo de ser licenciado en administración educativa.

Infinitas gracias...

Marco Vinicio

Resumen

Aguilar Rodríguez A. Rivera Martínez M. *Gestión educativa para la promoción de los estilos de vida saludable en la Escuela Villalobos del Circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia*

El presente trabajo tiene la finalidad de analizar la gestión educativa para la promoción de estilos de vida saludables en el personal docente y administrativo en la Escuela Villalobos, en el cantón de Ulloa de Heredia, a través de un proceso de investigación realizado en dicha institución. El enfoque de este trabajo es cualitativo ya que se desea profundizar en el objeto de estudio realizando una inmersión en el campo, "utiliza la recolección de datos sin mediación numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en proceso de interpretación" Hernández, Baptista y Fernández (2014 p. 51). Esto permitió la inducción al campo de estudio, conocer el contexto, establecer la participación de los investigadores, y ellos a la vez con los diferentes actores (grupo docente y administrativo), que fueron participes en la información recabada tanto por medio de la entrevista, como del grupo focal, permitiendo obtener información necesaria para realizar este trabajo. A partir del análisis realizado se puede concluir que desde la gestión educativa los intentos que se han hecho con el fin de promocionar los estilos de vida saludable no han sido lo suficiente, se desconocen mecanismos para la implementación dentro del contexto educativo dirigidos al personal docente y administrativo, así como los espacios oportunos para su aplicación, no se promueven las capacidades individuales para el crecimiento personal, siendo una necesidad contar con espacios para desarrollar un estilo de vida saludable en el centro educativo, luego el liderazgo del centro educativo se muestra debilitado, siendo un elemento fundamental para el crecimiento de una organización.

Palabras claves: vida saludable, docentes, administrativos, estudiantes, administración, gestión educativa, salud física.

Tabla de contenido

Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	v
Tabla de contenido	vi
Índice de tablas	ix
Tema	1
Descripción y formulación del problema	2
Antecedentes	6
Justificación	16
Propósito general	20
PROPÓSITOS ESPECÍFICOS	20
Capítulo II	21
Marco Teórico	21
SISTEMA EDUCATIVO COSTARRICENSE	22
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	25
VIDA SANA	27
CULTURA Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	28
ALIMENTACIÓN	29
VIDA SOCIAL	30
ESPIRITUALIDAD	32
GESTIÓN	33
GESTIÓN DIRECTIVA	33
GESTIÓN EDUCATIVA	34
PROCESOS	37
DESARROLLO HUMANO	38
HABILIDADES EN LA GESTIÓN PARA PROMOVER LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	38
HOLISMO	39
LIDERAZGO	40

COMUNICACIÓN ASERTIVA	41
TRABAJO EN EQUIPO	42
MEDIACIÓN DE CONFLICTOS	43
Capítulo III	44
Marco metodológico	44
PARADIGMA	44
ENFOQUE	45
DISEÑO	46
MÉTODO	47
TIPO DE ESTUDIO	47
PERSONAS PARTICIPANTES	48
CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS PARA LA ESCOGENCIA DE LOS PARTICIPANTES	48
INGRESO AL CAMPO	49
TEMAS POR EXPLORAR	50
DESARROLLO HUMANO	50
LIDERAZGO	51
COMUNICACIÓN ASERTIVA Y COMPETITIVIDAD	51
TRABAJO EN EQUIPO	52
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	52
SALUD FÍSICA	52
SALUD PSICOLÓGICA	53
SALUD SOCIAL	53
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	54
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	54
GRUPO FOCAL	55
CONSIDERACIONES ÉTICAS	57
TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	58
DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS	59
Capítulo IV	60
Análisis e interpretación de los resultados	60
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL PRIMER PROPÓSITO ESPECÍFICO	60
DESARROLLO HUMANO	60
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL SEGUNDO PROPÓSITO ESPECÍFICO:	70
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL TERCER PROPÓSITO ESPECÍFICO	73
Capítulo V	75
Conclusiones	75

Capítulo VI	78
Recomendaciones	78
RECOMENDACIONES PARA LA GESTIÓN DE LA ESCUELA VILLALOBOS	78
RECOMENDACIONES PARA EL MEP	78
AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO	79
A LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN	79
Referencias	80
<i>Apéndices</i>	1
APÉNDICE A	1
<i>Categorías y subcategorías</i>	1
APÉNDICE B	1
<i>Cuestionarios personal docente y administrativo</i>	1
APÉNDICE C	5
<i>Cuestionario persona directora</i>	5
APÉNDICE D	7
<i>Instrumento para recabar información con el grupo focal</i>	7

Índice de tablas

Tabla 1

Personal del centro educativo entrevistado	49
--	----

Índice de figuras

Figura 1

Contenido referencial del marco teórico	21
---	----

Lista de abreviaturas

CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
IDPS	Indicadores de Desarrollo Personal y Social
MEP	Ministerio de Educación Pública
MS	Ministerio de Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNS	Política Nacional de Salud
SNECE	Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de la Educación

Capítulo I

Introducción

Tema

Gestión educativa para la promoción de los estilos de vida saludable en la Escuela Villalobos de la Dirección Regional de Heredia.

La gestión educativa para la promoción de los estilos de vida saludable en un ambiente educativo cobra un significado relevante en el personal docente y administrativo de la escuela Villalobos, ubicada en Lagunilla de Heredia. El diario vivir en esta institución está saturado de retos, exigencias sociales, académicas, legales, culturales y ambientales, la sobrecarga de funciones, así como responsabilidades hace que, en muchos casos, parte del trabajo se termine de realizar en un contexto externo a la escuela. En consecuencia, se afectan diferentes áreas de la vida desde una perspectiva psicosocial; pues todas estas situaciones suman cargas tanto sociales como familiares, frecuente en este ámbito laboral. Se parte de la comprensión de que el sistema educativo se diseña para atender los requerimientos de la población estudiantil y este factor el equipo de investigadores lo tiene claro; sin embargo, es relevante para el desarrollo de este sistema contar con población docente saludable y en todas sus capacidades para afrontar los requerimientos que la labor de la docencia requiere.

Debido a lo anterior, surge la necesidad de promover estilos de vida saludable que desarrollen desde la gestión educativa ambientes laborales que propicien el desarrollo y el aprendizaje armoniosos, con el fin de mejorar el desempeño de las diferentes funciones que ellos ejercen y así garantizar un ambiente educativo en el cual todas las personas involucradas, personal docente y administrativo, se desarrollen de manera integral y plena. De esta manera, caracterizamos los estilos de vida saludable como elementos de valor integral y de desarrollo. Asimismo, se deben jerarquizar acciones que fortalezcan la salud física y mental en el contexto educativo.

Descripción y formulación del problema

En un primer acercamiento con la institución donde se realiza el trabajo de campo se detectan algunas necesidades por parte de la gestión en el reconocimiento y aplicación de los estilos de vida saludables en el personal docente y administrativo. Ante esto, es necesario recordar lo que señala Salas (2016) quien indica aspectos como la alimentación, la actividad física, el equilibrio psicosocial y el apoyo familiar son fundamentos necesarios para un óptimo estilo de vida, ya que los estilos de vida saludables están conformados por diversas acciones que el ser humano puede incluir en su rutina diaria para que impacte de manera positiva en su ejercicio profesional y en el ambiente escolar.

Con el primer acercamiento a la institución se evidencia en la Escuela Villalobos la necesidad de promover y gestionar ambientes que faciliten espacios para la alimentación sana, ejercicios, actividades de esparcimiento, comunicación asertiva, trabajo colaborativo, adecuadas relaciones interpersonales, liderazgo, cuidado de la salud mental y física para promover estilos de vida saludable. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) se debe hacer una inmersión en el campo ya que este primer contacto con el ambiente escolar permite:

- Decidir en qué lugares específicos se recolectarán los datos y validar si la muestra o unidades se mantiene.
- Observar lo que ocurre en el ambiente (desde lo más ordinario hasta cualquier suceso inusual o importante).
- Comenzar a adquirir el punto de vista “interno” de los participantes respecto de cuestiones que vinculan con el planteamiento del problema.
- Recabar datos sobre conceptos, lenguaje y maneras de expresión, historias y relaciones de los participantes.
- Detectar procesos sociales fundamentales en el ambiente y determinar cómo operan.
- Tomar notas y empezar a generar datos en forma de apuntes, mapas, esquemas, cuadros, diagramas y fotografías.

- Elaborar las primeras descripciones del ambiente.
- Reflexionar sobre el propio papel, las alteraciones que provocan nuestra presencia y las vivencias, que también son una fuente de datos. (pp. 387.388)

En consonancia con lo que apunta Hernández, Fernández, y Baptista (2014), cuando se hizo la inmersión en el campo se tomaron notas sobre descripciones, vivencias, procesos y situaciones que se presentaron en su momento como fundamento para determinar las necesidades señaladas, las cuales motivaron esta investigación.

Por otro lado, se debe acotar que en un centro educativo donde no se promocionen estilos de vida saludable provocaría, en su personal, ambientes de estrés, relaciones interpersonales poco sólidas para el trabajo colaborativo, problemas de comunicación, dificultades emocionales y psicológicas por mencionar sólo algunas de las que más predominan, creando fácilmente ambientes de trabajo poco agradables y con escasa motivación para el desarrollo de las funciones.

En este contexto, Ríos (2017) comprende la gestión para la promoción de estilos de vida saludable como la práctica de actividad física regular, la alimentación sana y la abstención frente al hábito de consumo de tabaco. (p. 524) Ríos (2017) resalta la importancia de la gestión, como ente importante en la promoción de los estilos de vida saludable que involucren al personal de una organización y en específico al personal de la Escuela Villalobos. También se señala como apremiante la práctica regular de actividades físicas, alimentación sana y abstención en el consumo de tabaco, ya que estos elementos son ingredientes esenciales en el cuidado de la vida saludable, así que se conjugan dos elementos en esta cita como lo es la gestión y la promoción de los estilos de vida saludable.

Por otro lado, para Rico (2017), la gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan. (p. 57) Rico (2017) apunta hacia la optimización de procesos, lo cual quiere decir que los procesos y proyectos deben estar bien organizados de tal forma que cuando se lleven a cabo o se pongan en práctica se logren los objetivos propuestos cabalmente con el fin de mejorar la organización, así, lo que se organiza y se orienta adecuadamente aporta seguridad al personal en todos los momentos inherentes a su labor.

Por ende, la gestión con acciones que respondan a las dinámicas actuales y que promuevan estilos de vida saludable orientan al progreso, a la atención significativa de la población estudiantil y son congruentes con los fines de la educación costarricense. Para ello es necesario el ejercicio de un liderazgo eficaz con el fin de presentar acciones o ideas sólidas, organizadas, óptimas, que ayuden a gestionar el desarrollo de su personal.

Tal como lo menciona Gento (2000), “un centro educativo se mide por alcanzar niveles de calidad en sus resultados, en torno al producto educativo” (p. 135) entonces una vez más las ideas que puedan surgir desde la gestión educativa deben suponer enfoques humanistas que optimicen nuevas visiones dentro de una organización educativa.

Para resaltar la importancia de los estilos saludables en las personas, se toma un ejemplo que arroja la revista *Nutritional status and lifestyles of workers from two regions in Chile* (Ratner, Sabal, Hernández, Romero, y Atalah, (2008)), esta investigación se refiere a la obesidad, como un riesgo en que incurren algunas personas cuando no tienen una salud óptima. Esta condición afecta la calidad de vida, disminuye en 5 a 10 años la esperanza de subsistencia de las personas, además que es prácticamente ineludible padecer de hipertensión arterial, diabetes y esto en las edades comprendidas entre los 25 a los 45 años, pero el problema trasciende también a otras patologías como: el aislamiento, la depresión, el estrés, baja autoestima produciendo consecuencias como bajo rendimiento, ausentismo e incapacidades más periódicas.

De ahí que el factor humano es importante en toda organización y por supuesto en los centros educativos con mucha más razón. Se requiere que las personas trabajadoras sean vivaces, activas, con alto rendimiento y efectividad, positivas y con un manejo adecuado de las situaciones estresantes. Así, presentarán menos ausentismo, lo que contribuye a que el centro educativo mantenga su nivel competitivo; además también optimizan su productividad traduciéndose esto en una gran satisfacción de los padres o encargados de la persona estudiante, en general de la comunidad a la que pertenecen. Si se logran buenos estilos de vida saludable en los centros educativos, se tendrán lugares de trabajo de calidad con ambientes positivos, armoniosos y en equilibrio. Un ser humano con habilidades para gestionar sus emociones y sus prácticas de estilos de vida saludable produce una sinergia para el desempeño más eficiente de sus capacidades y habilidades.

Ahora bien, Según el documento: El Centro Educativo de Calidad Como Eje de la Educación Costarricense (2008), la educación costarricense se ve permeada por la finalidad de la educación, la cual está enfocada en la plena realización de la persona estudiante. Este documento hace énfasis en los proyectos o planes que se puedan ejecutar, los cuales deben estar orientados a la persona estudiante. Claro está, tomando en cuenta que la realización de estas actividades o proyectos institucionales estarán dirigidos por la gestión administrativa, igualmente, se establece que un centro de calidad garantiza la excelencia educativa mediante el fortalecimiento, la consolidación, la diversificación y la construcción permanente de su norte.

Ahora bien, los estilos de vida saludable se encuentran expuestos en la Política Educativa vigente (2016), pero dirigida a la comunidad estudiantil, a la persona estudiante quien tiene que desarrollar esta habilidad del cuidado de la salud mediante diferentes mecanismos con ayuda de la persona docente que tiene a cargo. En consecuencia, el papel de la persona docente es de promotor, organizador y coordinador de las actividades tendientes al desarrollo y puesta en práctica de los estilos de vida saludable, en vista de que la Política Educativa (2016) se enfoca en la población estudiantil y la persona docente solamente es ejecutor de todas las directrices en la mediación pedagógica. Sin embargo, la Segunda Convención Colectiva (2016) en su artículo 49 afirma:

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este contexto, el MEP reafirma su compromiso y el deber de velar por la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, así como promover la responsabilidad que deben asumir dichas personas de cuidar su propia salud y de las y los estudiantes, y educar en una cultura de salud ocupacional preventiva e integral. (p.14)

Según se desprende de esta Convención, la persona trabajadora tiene derecho de gozar de las condiciones de salud y seguridad en cuanto a su bienestar físico, mental y social, además cabe resaltar el compromiso del MEP en defensa de la salud del personal y por supuesto del estudiantado. Además, el documento señala la importancia de dar formación en cuanto a la salud como un compromiso personal para la prevención.

Si bien es cierto hay un gran interés por fortalecer la salud ocupacional en los centros educativos, los estilos de vida saludable no están totalmente reflejados en estas políticas, esta temática está poco desarrollada. En este sentido la tarea de la persona gestora del centro educativo es esencial en la búsqueda de implementar en la institución que lidera estrategias y/o herramientas de estilos de vida saludable, con el fin de ayudar al personal para que sea productivo y eficaz. Es así como implementar, desde la gestión, un fortalecimiento de los estilos de vida saludable contribuye a contestar la pregunta:

¿De qué manera la gestión educativa promociona los estilos de vida saludable en la Escuela Villalobos del circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia?

Antecedentes

Se presenta en este capítulo una síntesis de las investigaciones, artículos de estudio, y otros documentos de consulta, tanto en el ámbito nacional como internacional realizados acerca del objeto de estudio abordado. El objeto de estudio en esta investigación es la gestión y los estilos de vida saludable, por tanto, se presentan ambas temáticas, únicas e inherentes al tema a investigar. No obstante, se dedica un apartado al título II, características o funciones de este puesto relevante para el trabajo. A continuación, se hace un reordenamiento de los antecedentes de forma cronológica, de manera tal que permite observar la evolución a través del tiempo de los conceptos que nos orientan a un mejor análisis de los temas de la investigación.

Manual Descriptivo de Puestos Docentes: Título II

El Manual Descriptivo de Puestos Docentes, del sistema de clasificación de puestos del Título II del Estatus de Servicio Civil, según la ley N.4565 de 4 de mayo de 1970 (M.E.P.) delimita solamente al proceso de supervisión y mantenimiento de una sana política de administración del personal, con una mayor justicia y uniformidad salarial. Dentro de la conceptualización en la terminología empleada en dicho documento, por ejemplo, en el apartado de análisis de puestos, se hace referencia a deberes y responsabilidades más relacionadas con la parte física y mental, herramientas, maquinaria y equipo, requisitos académicos, habilidades y experiencias.

También se cita, en características personales, aquellas entendidas como habilidades, destreza, conocimientos y adiestramiento que deben poseer los funcionarios para la contratación en cuanto a la estructura de la especificación de la clase de puestos. Además, cuando se mencionan las condiciones organizacionales y ambientales se cita: trabajo en el interior y exterior, calor, frío, ruidos, luces, vibraciones, cambios bruscos, humedad, entre otros. Se mencionan las características mentales o las habilidades que se toman en cuenta, y hacen alusión al liderazgo, la comunicación oral y escrita, capacidad analítica, habilidad para redactar, iniciativa, creatividad, habilidad para adaptarse a los cambios y tolerar la crítica, resolver situaciones imprevistas y trabajo a presión, discreción, trato amable y cortés, buena condición física que le permita realizar su labor utilizando diferentes medios de transporte. Como se acota anteriormente, este manual hace referencia a la selección de personal dirigido a la parte administrativa y docente dentro del Sistema Educativo Costarricense, donde no se toma en cuenta cómo desarrollar y potenciar aquellas habilidades, capacidades o estilos de vida saludables esenciales para el ejercicio de las labores a desempeñar de una manera adecuada desde la docencia.

Gestión

En el ámbito educativo desde la gestión se debe garantizar que el personal del centro educativo cuente con las condiciones aptas para un desempeño de alto grado de calidad para que haya buenos resultados en las metas propuestas, con una disposición y colaboración más solidaria y eficiente. Sáenz & Lorenzo (1993), entienden la satisfacción docente como:

Una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en: a) la calidad de su trabajo, b) de reconocimiento por lo que hace, c) de responsabilidad, d) de creación del saber, e) de libertad científica y f) de disfrute del mismo. (p.22)

Gibson, Ivancevich, y Donnely (1996), en una investigación resaltan aspectos acerca de la satisfacción en el trabajo basada en factores relativos al ambiente, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. (p.138) Bajo esta

perspectiva la gestión puede y debe favorecer un ambiente que satisfaga la calidad del trabajo. La visión de estos autores orienta en el sentido de que las condiciones laborales permean la satisfacción de los grupos de trabajo; los centros educativos no están exentos de esta realidad ya que también se cuenta con un personal de trabajo en las dos áreas en mención, la administrativa y la docente, dos grupos focales en los cuales se centra nuestro estudio.

Por otro lado, para autores como Guillén y Gil (2000), la satisfacción en el trabajo hace referencia a la actitud que el individuo desarrolla por su profesión, esto hace pensar en las actitudes respecto al trabajo. Se asume que, desde el análisis de la satisfacción de la persona trabajadora, quien no esté complacido en su labor desarrollará actitudes negativas por su trabajo y hacia la organización. De acuerdo con los autores, una gestión enfocada en su personal podría disponer o proveer de herramientas actitudinales, tecnológicas, de infraestructura y otros insumos que permeen factores para una alta satisfacción en el desempeño de las funciones. Esta visión más amplia viene a fortalecer esta investigación ya que la puesta en práctica de todos estos elementos es complementaria al trabajo realizado en el centro educativo y contribuyen con los estilos de vida saludable de los trabajadores.

Gestionar sin duda alguna es todo un arte, a lo largo de los últimos años el Ministerio de Educación Pública ha realizado esfuerzos para que los centros educativos gestionen con calidad. Para acercarse a un modelo de gestión con algún grado de satisfacción se considera, según Hellriegel, et al. (2005), la claridad de las funciones como:

Planeación: determinar las metas y medios de la organización para su cumplimiento. Hay tres razones para planear, una de ellas es tener una dirección para el futuro de la organización aumentando las utilidades y logrando una participación en el mercado y la responsabilidad social. La segunda es identificar y destinar los recursos en la organización para el logro de las metas y, finalmente, atañe a la priorización de las tareas que se llevarán a cabo para alcanzarlas.

Organización: determinar la estructura formal que integre, defina y coordine el trabajo.

Dirección: cuando se contrata el personal correcto, se busca que se logren las metas con la guía del director o directora de la organización.

Control: Proceso que permite vigilar la orientación de la organización.

En cuanto a la gestión enfocada al área educativa en el ámbito internacional se reconoce la evolución de conceptos y el sello que impregnan las teorías en la administración, influyendo

en la forma como se asume una organización, y cómo, para llegar a un modelo de gestión según Hellriegel et al (2005), se debe tener claridad en sus funciones para poder cumplir aquellos objetivos y proyectos de calidad en todas las aristas que una organización educativa requiera según las demandas actuales.

Mientras que en el ámbito nacional, Garbanzo y Orozco (2007), en la investigación sobre los desafíos del sistema educativo costarricense, mencionan que las demandas contextuales de hoy exigen a la administración de la educación alejarse de una gestión tradicional, para asumir un papel protagónico y pertinente en relación con los desafíos que se presentan, para ello es necesario actuar en forma dinámica, flexible y competitiva, de manera que logre tener la capacidad de ajustarse a las demandas del entorno con responsabilidad gerencial. La persona gestora de la educación debe elaborar estrategias basadas en diseños que permitan el desarrollo de proyectos, para que desde su gestión den respuestas oportunas a las demandas de la educación. No puede dejarse de lado que la educación es una responsabilidad de todos, no es exclusividad del Ministerio de Educación Pública (MEP), ni de los políticos, sino de todas las personas involucrados en los distintos niveles del sistema educativo. En este sentido el aporte a esta investigación estriba en el hecho de que la gestión ya no es tradicional, sino que debe tomar un papel partícipe junto con el personal administrativo y educativo en la solución y puesta en práctica de los proyectos, ya que desde el liderazgo se planifica, se ejecutan y se evalúan los proyectos que bien podrían ser orientados en los estilos de vida saludable.

La Política Educativa vigente hace referencia a que la persona es el centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad, hace mención del perfil de estudiante que se desea construir, recayendo sobre el profesorado la consecución de dicho ideal, quien se asegurará de que la persona estudiante adquiera habilidades necesarias con el propósito de promover el desarrollo sostenible, estilos de vida saludable y en armonía consigo mismo; una vez más es el estudiantado el foco más importante y no el grupo docente o administrativo institucional.

También Garbanzo y Orozco (2007), en su artículo Desafíos del Sistema Educativo Costarricense: un nuevo paradigma de la administración de la educación, identifican la necesidad de la contextualización en las formas de gestionar frente a la nueva sociedad, donde se revalide la gestión con un papel protagónico y competitivo, de manera que logre tener la capacidad de ajustarse a las demandas del entorno con responsabilidad gerencial. En la gestión

las y los gestores de la educación requieren elaborar estrategias de intervención apoyados en procesos de planificación que les permita diseñar y desarrollar diferentes proyectos para que contribuyan, desde su gestión y espacios de acción, a dar respuesta oportuna a las demandas inherentes de la educación.

Para Antúnez y Gairín (2009), se debe hacer una caracterización y análisis básico del funcionamiento del centro educativo, además de tomar en cuenta la diversidad temática que atañen tanto al centro educativo como a su personal. Para los autores es importante la organización, planificación y puesta en práctica de proyectos de mejora en la institución, así como trabajar con el recurso con que se cuenta desde el ámbito material, funcional y sobre todo humano. La gestión directiva es importante en cuanto se conjugan todos estos elementos, en este sentido Antúnez y Gairín (2009) apuntan: Hemos querido tratar igualmente la función directiva entendiéndola como el desempeño de un conjunto de acciones destinadas a promover y movilizar recursos y que son claves para impulsar la innovación. (p. 10)

En cuanto a la satisfacción Muñoz, Gómez y Sánchez (2016), en una investigación en la cual participaron 163 docentes (42 hombres y 121 mujeres) realizada entre el año 2013-2014, en 12 centros educativos de la Región de Murcia (España), evidenció el nivel de satisfacción el cual tuvo un promedio medio-alto en aquellos docentes fijos cuya materia que imparte es de carácter motriz, y el perfil de menos satisfacción es en docentes interinos con jornadas completas cuya asignatura no es de carácter motriz. Derivado de lo anterior, puede deducirse la importancia del elemento motriz, como una variante para implementarlo desde la gestión para fortalecer estilos de vida saludables.

Autores como Montoya y Boyero (2016), en un estudio realizado sobre el recurso humano como el elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional, manifiestan que las empresas cuentan con recursos económicos para la ejecución de sus actividades, el avance tecnológico es su aliado y además siempre luchan por los buenos estándares internacionales, pero esto no es suficiente, ya que para ello necesitan del personal idóneo quienes serán los encargados de ejecutar las labores para que funcione el emprendimiento. Así mismo sucede en los centros educativos donde esta empresa educativa labora con personal humano que constituye un elemento fundamental que da validez y uso a los demás recursos, Montoya y Boyero (2016. p. 4). Para las personas, las organizaciones son un medio para alcanzar diversos objetivos personales con un costo mínimo de tiempo, esfuerzo y

problemas. Muchos de estos objetivos no se lograrían jamás mediante esfuerzos personales aislados. Las organizaciones surgen precisamente para aprovechar la sinergia del trabajo coordinado y conjunto de varias personas. En este sentido la aportación a este trabajo es lo relacionado a la importancia que adquiere la persona trabajadora en el centro educativo, la consecución de sus metas y el logro de los objetivos laborales propuestos. Este impulso se logra mediante la implementación desde la gestión de proyectos que involucren al personal docente para la promoción de los estilos de vida saludables.

Por eso esta investigación pretende que se pueda evidenciar y dejar la inquietud para que, desde la gestión, se implementen actividades o planes que favorezcan los estilos de vida de la persona trabajadora del centro educativo. En este sentido Navarro, Leal y Lladó, (2014, p. 27) afirma que:

...la gestión ha reemplazado a la administración en el sentido de que implica una aproximación más activa, práctica, con énfasis en la estrategia, el liderazgo, establecimiento de prioridades, visión y misión, el fomento a la innovación, asumir los riesgos por la actividad, promueve el desempeño e invita a ser más emprendedor.

Estilos de vida saludable

En una investigación llevada a cabo por Pastor, Balanguer y García-Merita (1998), que consiste en la revisión de literatura sobre los estilos de vida saludable. En relación con las características de las investigaciones actuales, se determina que los autores definen los estilos de vida saludable de manera similar a otros investigadores, las variables que se estudiaron son el consumo de tabaco, de alcohol, actividades físicas y alimentación en adolescentes, adultos y tercera edad. Según los autores se han observado diferencias de acuerdo con los grupos de edad en cuestión, en los estudios en los cuales se involucra la persona maestra o maestro en relación con adolescentes se trata de describir los estilos de vida saludable de los adultos para encontrar los predictores de los estilos de vida saludable. En este sentido para los autores las investigaciones coinciden con los factores de riesgo clásicos de las enfermedades cardiovasculares asociadas con los hábitos alimenticios, la actividad física y el consumo de tabaco y alcohol. Las conclusiones que se destacan en este estudio se pueden incorporar en el

presente trabajo desde la gestión, pues se trata de incorporar los estilos de vida saludable en el marco de una cultura laboral, lo que implicaría ambientes favorables en el entorno de trabajo.

La consecución de metas, la satisfacción de necesidades, la autoimagen y la participación en diversas actividades contribuyen junto con la alimentación y los ejercicios a mantener estilos de vida saludable armonizados con el trabajo, la familia y el estado personal, actividades indispensables para la creación de ambientes armoniosos que desde la gestión podrían impulsarse a través de proyectos atinentes.

En el artículo de la Promoción de la Salud como Estrategia para el Fomento de Estilos de Vida Saludables de Giraldo (2010), los autores concuerdan con que la promoción de la salud es un tema relevante en la actualidad, ya que permite al individuo la adquisición y desarrollo de aptitudes que llevan a cambios de comportamientos para el fomento de estilos de vida saludable. Los autores acompañan este planteamiento con base en lo estipulado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la promoción de la salud se consigue a través de:

1. El autocuidado, es decir las decisiones y acciones que la persona lleva a cabo en beneficio de su propia salud.
2. La ayuda mutua o las acciones que las personas realizan para ayudarse unas a otras de acuerdo con la situación que están viviendo.
3. Los entornos sanos o creación de las condiciones ambientales que favorecen la salud, tales como las escuelas saludables que se constituyen en escenarios potenciadores de las capacidades de los niños. (p 128)

Lo anterior nos da pie a pensar que, desde la gestión, el ambiente escolar favorece la estimulación de estilos de vida saludable a toda la comunidad educativa.

Espinoza (2004) hace referencia al estudio de los cambios de estilos de vida y su influencia en el proceso salud-enfermedad. Para Espinoza (2004): La calidad de vida depende directamente del medio natural y su calidad. La valoración sobre la salud no solo depende de las necesidades y conocimientos del individuo, sino también de las condiciones de vida y trabajo. (p. 2). Por lo tanto, el modo y estilo de vida de la población depende del estilo de vida socioeconómico imperante. En otras palabras, los estilos de vida se ven influenciados por factores tanto internos como externos del contexto cultural más cercano.

La necesidad de un estilo de vida saludable podría relacionarse desde los principios hipocráticos y de resumir la responsabilidad personal de cada individuo de cada uno, es decir,

velar por la salud es deber y derecho de cada individuo. Por ende, la sociedad misma debe ser propiciadora y garante a la hora de facilitar las condiciones mínimas e idóneas para un estado de salud sólido y fiable.

Jensen, Ugalde, Araya y Chinnock (2014), publican una revista de salud pública, donde se estudian los estilos de vida saludable y la alimentación adecuada en los trabajadores del Ministerio de comercio exterior de Costa Rica, desarrollaron un programa para el personal por doce semanas, unos tres meses en los cuales practicaron actividades físicas, propuestas alimentarias y educación nutricional, ellos afirman que los empleados lograron avances en su alimentación consumiendo más frutas, vegetales y agua.

En otras latitudes, Cedillo et al (2016), hacen una recopilación del tema de los estilos de vida saludable en los estudiantes universitarios realizado en Lima Perú, donde hace una exploración analítica desde el sedentarismo, alimentación, actividad física, consumo de tabaco, alcohol o diferentes tipos de drogas. Se llega a la conclusión de que el colectivo estudiantil de carreras relacionadas con actividades físicas o salud no llevan estilos de vida saludable acorde con su formación, para ello aplicaron diferentes métodos de obtención de la información como escalas de Likert y búsqueda exhaustiva.

EDUMECENTRO es una revista de la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara en Cuba, en su artículo Teaching Training to prevent cardiovascular risk indicators in Santa Clara Students, publicado en Cuba (2020, 12(1)), se afirma que la hipertensión arterial y la obesidad exhiben altos niveles de prevalencia a nivel mundial, y por el enfoque del artículo, estas se presentan a tempranas edades, es por ello que se han realizado muchos esfuerzos para fomentar la vida saludable en diversos ámbitos.

Salas (2016) realiza un estudio publicado por la Universidad Nacional de Costa Rica, en el cual se hace referencia a los diferentes estilos de vida saludable, por ejemplo, menciona el sedentarismo, no compatible con la vida saludable y falta de movimiento o ejercitación; también habla de la alimentación, la actividad física, el equilibrio psicosocial y el apoyo de la familia como elementos que fundamentan los estilos de vida saludable, es decir, hace un análisis de los estilos de vida desde esas perspectivas, resaltando la necesidad de los seres humanos de llevar buenos hábitos de vida saludable para el desarrollo personal, social, laboral y familiar.

Salas esboza una síntesis de la historia de los estilos de vida saludable, trazando un recuento desde la antigua Grecia donde se establecían criterios para tratar que los habitantes mantuvieran estilos de vida saludable; por ello, aclara Salas, se generan los acuerdos hipocráticos enfocados en que las personas sostuvieran regímenes de vida adecuados para alcanzar una vida saludable, según lo exigía la época. Posteriormente se enfoca en el sedentarismo, la alimentación, la actividad física, el equilibrio psicosocial y el apoyo familiar como fundamentos necesarios para un estilo adecuado de vida en general, finalmente concluye que los estilos de vida contienen muchos factores que todo ser humano debe procurar mantener adecuadamente para su equilibrio.

En un artículo acerca de los estilos de vida saludables de niños, niñas y adolescentes (2017), en Colombia, se reconoce la importancia del impacto en salud que pueden generar los cambios habituales en los primeros momentos de la vida de las personas. También se menciona la forma en que dichas modificaciones están determinadas en los estilos de vida para luego proponer un plan de desarrollo de actividades atinentes a potenciar precisamente los estilos de vida. Se apunta a la realización de un proyecto, llevado por la profesora de Educación Física quien asumirá el rol primario en la implementación del plan y una de sus funciones es “Promover en los alumnos hábitos de vida saludable tanto deportiva, alimentaria y de autocuidado.” Cabe notar que el plan está direccionado a los alumnos y no al personal que labora en el centro educativo.

Por otra parte, Binns, Egger, Rössner y Sagner, (2017, p. 3) establece que los estilos de vida se obtienen con “la aplicación de principios ambientales, conductuales, médicos y motivacionales para el tratamiento de problemas de salud”, esto deja entrever la necesidad de una interdisciplinariedad y pluridisciplinariedad para gestar toda una cultura preventiva, para nuestros intereses en miras de estilos de vida saludable. Todo esto en un bagaje integral de muchas dimensiones del quehacer humano, aparte deben entrar muchos agentes sociales que colaboren en construir la identidad de un estilo de vida saludable para todos.

Para Torres et. al. (2019) los estilos de vida saludable en los adolescentes reciben influencias desde diferentes fuentes, lo que indica que la escuela se encarga de orientar las experiencias estudiantiles en cuanto a sus estilos de vida. En este estudio Torres et. al. Identifican los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS), bajo el diseño de estudio de casos enfocado en los estilos de vida saludable. Se entrevistó a 38 personas entre profesores,

asistentes, profesionales y directivos, además de 12 grupos focales con estudiantes de tercer año de escuelas con un nivel socioeconómico medio bajo. En este trabajo los autores hallaron grandes diferencias entre la idealización de la teoría de los estilos de vida saludable respecto a la realidad, lo que dificulta la implementación de hábitos alimenticios, actividad física y de autocuidado, entre otros. Sin embargo, también los autores indican que se encontraron similitudes entre la teoría y la praxis que en algún momento podrían facilitar la implementación de los estilos de vida saludable. Además, en el trabajo de Torres et. al. (2019) se demuestra la necesidad de tener herramientas y directrices para promover los hábitos de vida saludable entre los estudiantes. (p. 357)

Por parte del Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Ministerio de Salud (M.S.) se toman en cuenta al personal docente y administrativo, al estudiantado y a la planta física, en este sentido se unen esfuerzos para propiciar entornos saludables en los centros educativos, principalmente a los estudiantes. Estas medidas se llevan a cabo desde diferentes modalidades y proyectos, dejando de lado el hecho de que entre el personal docente y administrativo también se deberían propiciar los estilos de vida saludable, no solo dirigido a los estudiantes, de manera que estas poblaciones sean participantes activos de su propio bienestar.

El Ministerio de Educación Pública publica un artículo el 24 de setiembre de 2019, donde hace referencia a talleres en el área personal-social y que incluye la promoción de los estilos de vida saludable, afirmando que lo desarrollan semanalmente en liceos rurales, con el fin de mejorar la calidad de vida de los estudiantes. Igualmente, en el Informe Anual de Seguimiento y Cumplimiento de metas del 2016-2020 del Ministerio de Salud gestionaron todas las actividades que se realizaron en colegios, entre los cuales participaron docentes y estudiantes en programas de prevención de la salud mediante estilos de vida saludable.

Al hacer un recuento de la exploración de diversos autores y estudios que se han realizado referente a este tema, se han encontrado grandes esfuerzos por potenciar los estilos de vida saludable reconociendo la necesidad de la salud de las personas trabajadoras, ya que según los autores el factor humano es el insumo más importante en las empresas, incluso tanto a nivel internacional como a nivel nacional (en Costa Rica). También se hacen grandes intentos por incentivar los estilos de vida saludable, sin embargo, todavía faltan proyectos de vida saludable desde la gestión en los centros educativos para beneficio del personal docente y administrativo ya que el enfoque principal está centrado en la persona estudiante.

La persona gestora es garante de que todos los engranajes que comprenden un centro educativo funcionen al unísono con la finalidad de que los estudiantes, quienes son el objetivo de los centros educativos, reciban la atención y formación para la cual acceden a estos centros de educación. El personal docente y administrativo, equivalen al artífice ejecutor de que las actividades relacionadas con la persona estudiante se logren, sin embargo volviendo al tema que compete en este trabajo sobre los estilos de vida saludable, no se logra encontrar un programa para desarrollar en los centros educativos que no tengan plazo de término, sino, que sea parte de la vida diaria del personal, un programa innovador, motivacional y que crea ambientes no rutinarios en el trabajo diario de la escuela, que sea relevante y que promueva los estilos de vida saludable en el centro educativo y con enfoque en el personal.

Se vislumbran de esta forma todos los esfuerzos que se han hecho y se siguen realizando para incentivar los estilos de vida saludable en los centros educativos, en diferentes ámbitos se han creado programas para fortalecer la vida saludable, pero siempre con un enfoque en la persona estudiante. En este sentido desde la gestión educativa se pueden liderar proyectos en los centros educativos, con un énfasis en los desafíos y con exigencias más dinámicas de acuerdo con las demandas del entorno. Esto se logra con procesos de planificación y diseños oportunos e inherentes a la educación del tiempo actual ya que el ambiente de trabajo en un centro educativo es un factor determinante en la producción de la persona trabajadora y en el desempeño específicamente en el ámbito educativo.

Justificación

La presente investigación se centra en la gestión para el fortalecimiento de los estilos de vida saludable de la Escuela Villalobos del circuito 02 de la Dirección Regional de Heredia. Asimismo, conocer qué características, acciones o herramientas posee la persona gestora, con el fin de impulsar un ambiente laboral para que el personal posea las mejores condiciones para la ejecución de sus labores. En consecuencia, surge la inquietud por investigar aquellos ambientes laborales que alberguen condiciones favorables para la gestión de tareas diarias del centro educativo que requieren cada vez más resultados que sean consecuentes con las exigencias del sistema, sin pasar por alto el factor humano. Además, respondiendo a la Política

Educativa existente, la aplicación de estilos de vida saludable se desarrolla meramente desde un enfoque hacia el estudiantado, dejando relegada a la población docente y administrativa.

Asimismo, en los espacios educativos, la gestión es relevante para desarrollar acciones diversas que beneficien a la comunidad educativa, acciones como promover las buenas relaciones interpersonales, ambientes saludables, motivación laboral, entre otros aspectos que ofrezcan un mejor desenvolvimiento profesional y laboral. Todo esto permite satisfacer las necesidades, el bienestar y motivaciones de la persona trabajadora de la educación.

En este sentido Chiavenato (2009) señaló sobre la existencia de gran cantidad de recursos tecnológicos y de información que constantemente se encuentran en procesos de actualización, se mantiene la importancia que tiene una gestión oportuna y adecuada de los recursos humanos en las instituciones. En este caso en la Escuela Villalobos se dinamiza el crecimiento espiritual, la motivación, la atención a los detalles, el crecimiento intelectual y el contexto competitivo, tomando en cuenta las individualidades, potencialidades y capacidades de cada persona, con el fin de gestionar en beneficio del personal para que se pueda desarrollarlo, movilizarlo y motivarlo. En cuanto a la persona docente y gestora la Política Educativa (2016) afirma lo siguiente:

La persona docente abordará las problemáticas sociales y ambientales locales, regionales, nacionales y globales de manera innovadora, crítica y reflexiva, con el propósito de formar en la persona estudiante, capacidades y responsabilidades ciudadanas. Será mediadora en procesos complejos de aula, en el marco del respeto y la tolerancia hacia la diversidad, en un ambiente libre de “bullying”, violencia y discriminación. (p. 20)

De ahí la importancia de promover estilos de vida saludable en la escuela, lo cual es competencia del personal quienes deben incorporar esta temática como eje transversal en el currículo del centro educativo. Sin embargo, en la Política Educativa no se establece la forma ni las actividades a desarrollar para poder implementar esos estilos. Lo que sí se deja claro es quién va a desempeñar ese papel y es la persona gestora, la cual se encargará de liderar el proceso con el personal del centro educativo. Por ende, se deben implementar estilos de vida saludable en el aula. Tomando en cuenta las características del centro educativo y su población, desde la dirección se debe mostrar liderazgo, inteligencia emocional, tolerancia, capacidad de

decisión y autocrítica para que conduzca a la población docente y administrativa a una autoevaluación constante dentro de su quehacer permanente.

En este mismo contexto, la gestión dentro de una estructura organizativa es un pilar fundamental como generadora del cambio que propicie el mejoramiento y reconstrucción de una realidad positiva o más motivadora que acoja a toda la comunidad educativa, tanto a la persona estudiante, así como a la persona docente y administrativa. En este sentido la Política Educativa (2016), hace referencia a la creación de entornos educativos que permitan a la persona estudiante lograr un desarrollo sostenible y estilos de vida saludable, y llama a la persona docente y personal administrativo como los mediadores pedagógicos quienes con diferentes estrategias harán “efectiva la construcción del aprendizaje y la plena participación de las personas con necesidades educativas” (p. 16).

Con respecto a lo anterior, La Política Nacional de Salud 201-2020 aborda diferentes aristas para los cuales crea planes de ejecución, sin embargo, no se encontró evidencia que desde la gestión educativa se haya intervenido con aportes o proyectos enfocados en los estilos de vida saludable en la persona docente o personal administrativo en los centros educativos. En otros campos y en aras de mejorar los estilos de vida saludable la Política Nacional de Salud PNS (2016) establece en:

Ley Orgánica del Ministerio de Salud, Artículo No. 2, inciso a), le asigna al Ministerio de Salud la responsabilidad, potestad y obligatoriedad de conducir la formulación de la Política Nacional de Salud y sus correspondientes planes de implementación, así como el seguimiento y la evaluación de los mismos. (Ley General de Salud N°5395, Artículo No. 2, p. 16)

Ahora bien, esta investigación se dirige, específicamente, a la gestión de los estilos de vida saludable que convergen con los Fines de la Educación Costarricense (2018) y la Política Educativa (2016). De esta forma las ideas y proyectos que puedan surgir desde la gestión educativa con parámetros bien orientados podrían resurgir en enfoques humanistas donde se pueda optimizar la calidad de lo esperado de la persona trabajadora dentro de una organización educativa. Así mismo, señala Lizano (2002) con respecto a la persona directora:

... el director es la autoridad formal de la institución educativa, se espera de él el ejercicio del liderazgo en las diversas labores que desempeña y es responsable de la eficacia y del progreso de la institución. Por lo que se constituye en un funcionario de mando medio que sirve de puente entre las autoridades políticas. (p. 2)

En consecuencia, según Lizano (2002), desde la gestión pueden implementarse algunos estilos de vida saludable que permitan ofrecer condiciones laborales acordes con las necesidades de cada uno de los trabajadores. Se debe ofrecer un clima de trabajo ordenado que dinamice los procesos profesionales que forman parte del personal cuyo fin sea que la persona docente ofrezca liderazgo, que el líder de la institución fomente proyectos que respondan a las dinámicas actuales que acompañan los procesos educativos, con espacios favorables para la ejecución de las tareas diarias. Entonces, la persona gestora desde su postura de líder es capaz de crear ambientes de trabajo saludable y con expectativas de índices altos de productividad y calidad con enfoques más humanos dentro de su organización.

Por otro lado, la salud es la base primordial de cualquier sociedad, y por consiguiente de cualquier trabajo, entonces al sector educación le conviene hacer todo lo necesario para estimular una cultura preventiva que fortalezca dichos estilos para la vida laboral de las personas, ya que su actuar repercute en el comportamiento, los conocimientos y la motivación de los empleados actuales. Habría, entonces, una armonía entre el perfil del empleado y el ambiente y los insumos en los cuales este se desarrolla. Para Rueda (2002) se refuerza la teoría de que la cultura de una organización desde la gestión ejerce una influencia en los resultados de los procesos de formación del talento humano, que podrían verse reforzados con la promoción de estilos de vida saludable.

Otro aspecto importante que se debe señalar es el concepto manejado por el O.I.T - Cinterford (Centro de Investigación para el trabajo y la formación, 2001), afirma que

El empleo y las perspectivas a futuro de los trabajadores, las condiciones de trabajo, el balance entre la vida laboral y familia, la escuela de los hijos, el reconocimiento igualitario entre hombres y mujeres, las capacidades personales para competir en el mercado de trabajo y mantenerse actualizado en las habilidades derivadas de las nuevas tecnologías y preservar la buena salud, la participación en el lugar de trabajo permitiendo

que las voces de los trabajadores se escuchen, es la trayectoria de la subsistencia a la existencia de la dignidad humana. (p. 25)

Según la cita anterior reviste de importancia en el papel que podría desempeñarse desde la gestión para promover estilos de vida saludable en armonía con el rol del docente y administrativo. Es por esto por lo que dicha investigación desea enfocarse directamente en personal de trabajo de la Escuela Villalobos y, de manera indirecta, ser un modelo para otras instituciones que quieran implementar estilos de vida saludable con su personal. En este sentido con los resultados obtenidos de la investigación se pretende facilitar las conclusiones, recomendaciones y sugerencias pertinentes para que se tomen en cuenta en una futura planificación curricular para que los estilos de vida saludable tengan un impacto positivo en el personal de los centros educativos.

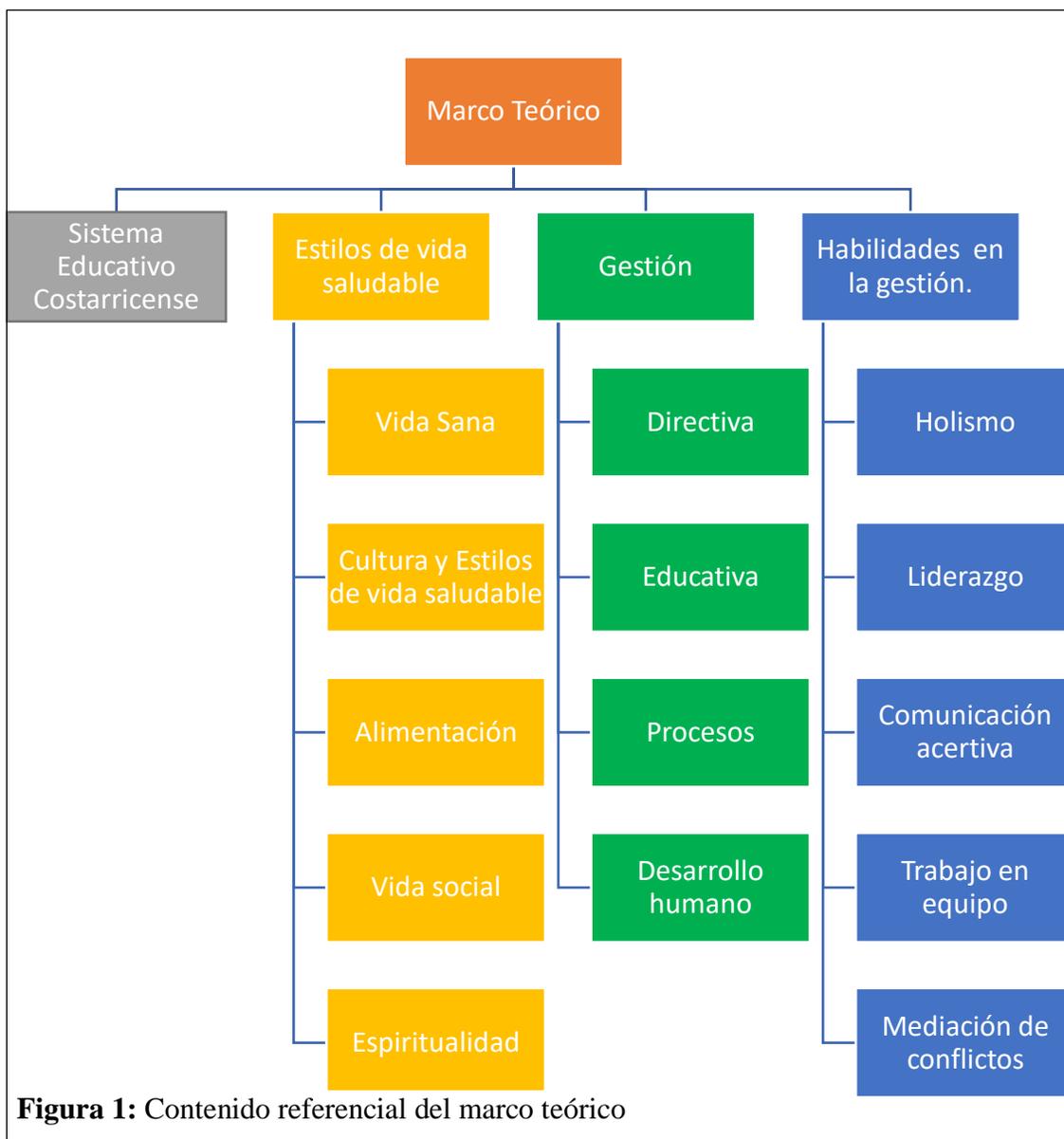
Propósito general

Analizo la gestión educativa para la promoción de estilos de vida saludables en el personal docente y administrativo.

Propósitos específicos

- Conocemos las acciones existentes desde la gestión educativa en la promoción de estilos de vida saludable del personal docente y administrativo.
- Identificamos las necesidades del personal docente y administrativo para la implementación de estilos de vida saludables.
- Caracterizamos los estilos de vida saludable idóneos que la gestión educativa puede desarrollar en beneficio del personal docente y administrativo.

Capítulo II Marco Teórico



Este apartado toma en cuenta los referentes teóricos que fundamentan la indagación realizada en los temas que permiten respaldar la presente investigación. Primero se hace una contextualización del sistema educativo costarricense y la escuela Villalobos donde se llevará a cabo la investigación. Posteriormente, se realiza un recorrido por la gestión con algunos elementos importantes como son el desarrollo humano, el liderazgo, la comunicación asertiva y la competitividad, el trabajo en equipo y la mediación de conflictos. Además, dentro de la gestión se revisan los modelos de gestión como la gestión directiva, la gestión educativa, la gestión como proceso y la gestión del centro educativo. Se finaliza con la revisión del segundo tema referente a esta investigación que son los estilos de vida saludable. Dentro de este apartado se delimitan aspectos como la cultura y estilos de vida, el estado físico, la vida sana, alimentación, vida social y la espiritualidad, todo esto con tal de establecer la relación entre la gestión y los estilos de vida saludable del personal que labora en la escuela.

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 68) una vez seleccionadas las referencias o funciones primarias útiles para el problema de investigación, se revisa cuidadosamente y se extrae la información necesaria para integrarla y desarrollar el marco teórico.

Sistema Educativo Costarricense

Se debe iniciar identificando que Costa Rica tiene un sistema educativo asequible a toda la población, además este sistema se divide en cuatro niveles: preescolar, primaria, secundaria y superior. Todo el proceso educativo costarricense se apoya en la Constitución Política la cual en su artículo 78 versa: “La educación preescolar y la general básica son obligatorias”. Estas y la educación diversificada en el sistema público son costeadas por la Nación. En la Ley:2160, de la Ley Fundamental de la Educación, en el artículo 1 define que “Todo habitante de la República tiene derecho a la educación y el Estado la obligación de procurar ofrecerla en la forma más amplia y adecuada.” Luego, en el artículo 3 se menciona que “Para el cumplimiento de los fines de la educación, la escuela costarricense procurará:

- a) El mejoramiento de la salud mental, moral y física del hombre y la colectividad;
- b) El desarrollo intelectual del hombre y sus valores éticos, estéticos y religiosos;

- c) La afirmación de una vida familiar digna según las tradiciones cristianas y de los valores cívicos propios de una democracia;
- d) La trasmisión de los conocimientos y técnicas de acuerdo con el desarrollo psicobiológico de los educandos;
- e) Desarrollar aptitudes atendiendo adecuadamente las diferencias individuales.
- f) El desenvolvimiento de la capacidad productiva y de la eficiencia social.”

El sistema educativo costarricense está supeditado a la Política Educativa (2016), la cual se encuentra vigente en estos momentos y en el apartado sobre Orientaciones para una Nueva Realidad, punto 5 habla sobre los “Espacios para el vínculo, la convivencia y el desarrollo del potencial de cada persona en el centro educativo.” (p. 15), dando aquí la importancia a los espacios tanto físicos como de oportunidades para reunirse, crear, interactuar y otras actividades que fomentan las relaciones la convivencia y el desarrollo individual de los trabajadores. Ahora bien, según las Políticas educativas (2016) esto se logra mediante la contextualización social por lo que afirma que la persona estudiante será quien desarrolle sus habilidades de convivencia con los demás en paz, sin violencia, valorando la diversidad cultural y sobre todo el desarrollo de estilos de vida saludable.

En consonancia con los planteamientos de los fines de la educación costarricense, lo que se pretende es el desarrollo de la convivencia y el potencial de cada persona trabajadora dentro y fuera del centro educativo, se resalta aquí el trabajo de aula, ya que la mayoría del tiempo es éste el lugar de convivencia diaria y es aquí donde se debe luchar para que sea un lugar donde se fomenta la armonía y desarrollo de las cualidades de cada uno, ya sea de los estudiantes o de las personas docentes.

Al respecto los principios fundamentales de los estilo de gestión según el sistema educativo costarricense se pueden referenciar desde octubre del 2014 en la directriz DM-1502-10-14 del Ministerio de Educación Pública, la cual define las disposiciones para el establecimiento del Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de la Educación (SNECE); vigente en estos momentos que orienta los lineamientos sobre cómo garantizar la calidad de los servicios educativos prestados por el Estado, así mismo el SNECE (2014, p. 1) anota los procesos participativos señalados como:

- Propiciar procesos permanentes de autoevaluación que permitan a los centros educativos y demás instancias del MEP, conocer su realidad actual, partiendo de evidencias y no de supuestos o juicios subjetivos, es decir, con datos concretos y reales, tomar conciencia de su accionar para que los resultados alcanzados favorezcan la oferta de un servicio educativo de calidad.
- Formular planes de mejoramiento y aseguramiento donde se incluyan tanto los criterios determinados como susceptibles de mejora en la autoevaluación como aquellos criterios que deben sostenerse en el tiempo.
- Lograr un compromiso con el mejoramiento constante y sostenido de la calidad de la educación.

Sobre esto la dirección y evaluación de la calidad afirma que los resultados se logran más eficientemente mediante la evaluación basada en procesos. Los procesos de una instancia educativa deben ser definidos, planificados y puestos en práctica de manera gradual bajo condiciones controladas, empleando métodos que proporcionen resultados mejorados, consistentes y predecibles. Esto permite evaluar riesgos, consecuencias e impactos de las actividades clave dentro de la mejora continua. Debe tenerse la habilidad para enfocar los esfuerzos en los procesos principales, que proporcionan a los usuarios confianza en la consistencia, efectividad y eficacia, les faciliten una mejor interpretación de los roles y responsabilidades, necesarias para la consecución de los objetivos comunes” (M.E.P., 2018).

En Costa Rica la entidad gubernamental encargada del sistema educativo es el Ministerio de Educación Pública (MEP) al que se encuentran adscritas las instituciones o centros educativos estatales costarricenses, en este caso la investigación se llevará a cabo en la Escuela Villalobos de la Dirección Regional de Educación de Heredia, esta escuela es estatal por lo que pertenece al MEP y está localizada en Lagunilla de Heredia. La Escuela Villalobos es un centro educativo con una larga trayectoria histórica, fundada en 1919 que se ha preocupado por ofrecer a sus estudiantes una educación de calidad, entendiendo esta como un camino para que el ser humano alcance un desarrollo integral, que lo capacite para enfrentarse a los retos que se le presenten, a ser reflexivo, ordenado, capaz de tomar decisiones y dar lo

mejor de sí mismo, a entender a los demás y ser solidario con otros. Monografía preliminar, (2018)

El sistema educativo costarricense debe evolucionar de acuerdo con el perfil ciudadano que también está palpable en la política educativa, por lo que, desde la gestión, se puede modificar el contexto mediante diversas actividades que permitan esa interacción en el centro educativo, revalidando el mismo papel de la persona docente como ejecutor de cambios y la acción de cada estudiante. Hay que resaltar el rol de la persona directora como la encargada de mover todos los engranajes que conforman el sistema educativo en específico de la escuela Villalobos, es por ello por lo que es necesario realizar algunas acciones conjuntas en cuanto a la gestión y los elementos esenciales que favorecen un centro educativo más eficiente, entre estos se pueden citar los estilos de vida saludable que se pueden llevar a cabo desde la gestión.

Estilos de vida saludable

Cuando se habla de estilos de vida saludable se relaciona con la forma o modo de vida de las personas tanto desde sus características personales, así como el medio social o personal, los aspectos culturales, políticos, sociales, espiritualidad, es decir, todo lo concerniente a los elementos socioculturales que condicionan la vida de las personas.

Sin embargo, ¿qué son los estilos de vida NO saludables?, en este sentido es necesario reconocer cuándo se está frente a estilos de vida cotidiana que no ayudan o no dan un soporte balanceado a la salud o a los estilos de vida de las personas. En la actualidad se desarrollan grandes avances tecnológicos que han ayudado grandemente al desarrollo de los países, de hecho, el avance ha impulsado la economía. La sociedad se ha visto beneficiada con el desarrollo tecnológico, pero también esto ha incidido en el día a día del ser humano, pues el ritmo de vida es más agitado y acelerado.

Todos esos avances y aportes a la vida del ser humano contrastan con su salud ya que ha hecho a las personas más sedentarias, su alimentación se basa más en comidas rápidas o comidas procesadas con grandes cantidades de químicos que a la postre contribuyen a un deterioro paulatino de la salud de las personas, además de que esto genera gastos exorbitantes en los servicios de salud, se hacen acreedores de problemas psicosociales (estrés, depresión, ansiedad, hipertensión, diabetes, entre otras), que conllevan otra vez gastos por requerir

servicios médicos profesionales. Además, se suma la obesidad con alguna de las patologías desencadenantes de enfermedades que condicionan las actividades diarias como la hipertensión arterial y la diabetes, enfermedades que deterioran la salud y generan dependencia de fármacos y disminución de la eficiencia, constancia y ánimo para realizar las labores.

Según Palomares (2014), en su tesis “Estilos de vida saludable y su relación con el estado nutricional en profesionales de la salud”, menciona que es menos costoso ayudar a una persona a que se mantenga saludable mediante la concientización hacia estilos de vida saludable que atacar las enfermedades que actualmente se derivan de estilos de vida y conductas poco saludables (sobrepeso, obesidad, enfermedades crónicas); siendo un grave problema para la salud pública, según la Organización Mundial de la Salud.

Queda claro que la calidad de vida se ve afectada por la manera en que los seres humanos desarrollen sus estilos de vida, los cuales se componen de actividad física, alimentación, relaciones sociales, aspectos psico-emocionales y la parte espiritual. Salas (2015, p. 2)

En fin, según Pastor, Balanguer y García (1998), los estilos de vida saludable se definen como: “Un conjunto de patrones conductuales o hábitos que guardan una estrecha relación con la salud” (p. 19). En este sentido precisamente esos patrones que las personas van adquiriendo con el pasar de los días finalmente se convierten en hábitos y ellos determinan sus estilos de vida, por supuesto que esto está relacionado con la formación que tienen las personas al respecto. Claro está, lo ideal sería que desde los hogares se lleve a cabo la educación de los niños y adolescentes con estilos de vida saludable, sin embargo, puede que no ocurra así en algunos hogares. Entonces, en este sentido es que los centros de enseñanza se vuelven escenarios que deben y pueden favorecer estas conductas. De acá surge uno de los esfuerzos valiosos del MEP en coordinación con el Ministerio de Salud y fue “Reglamento para el funcionamiento y administración de sodas en centros educativos públicos” (Decreto N° 36910) con el mantenimiento de hábitos alimentarios saludables de forma integral cuyo fin es la mejora de la salud en la población estudiantil, con la consideración mayor que el escenario educativo es idóneo para el fomento de vida saludable complementando su aprendizaje cognitivo.

A partir del concepto de estilo de vida saludable usado en esta investigación, el cual lo plantea Pastor, Balanguer & García (1998), sobre los patrones habituales o conductuales en el

transcurso de la vida, se desprende que estos patrones tienen estrecha relación con la salud, así como alimentación, estado físico, vida social, vida saludable y espiritualidad, entre otros.

Vida Sana

La vida sana tiene estrecha relación con la parte física, por lo que Ávalos, Palos y Miranda (2019) la define como, “es una condición individual, pero es también y en esencia una condición de la colectividad y por ende de interés público” (p. 157). De tal manera se entiende que la salud debe de individualizarse, sin embargo, factores externos o colectivos podrían incidir directamente en el desarrollo de esta a lo largo de la vida. Así mismo, en la Primera Conferencia Internacional Sobre la Promoción de la Salud se menciona, en la carta de Ottawa (1986):

La salud se crea y se vive en el marco de la vida cotidiana: en los centros de enseñanza, de trabajo y recreo. La salud es el resultado de los cuidados que uno dispensa a sí mismo y a los demás, de la capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia y de asegurar que la sociedad en la que uno vive ofrezca a todos los miembros la posibilidad de gozar un buen estado de salud.

Definitivamente, para ampliar el tema de los estilos de vida saludable es necesario hablar de salud. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2018) en su documento Indicadores de Salud dice que: “Por su carácter multidimensional, ... debe examinarse a la luz de diferentes referentes culturales y teóricos, razón por la cual depende del periodo histórico y del lugar en los cuales se formula su definición.” (p. 9) incluso hay una definición popular que expresa que la salud es la ausencia de enfermedad, pero ya se vio que según la OPS es multidimensional, entonces en este sentido la Organización Mundial de la Salud en 1947 propone una definición “La salud es el completo bienestar físico, mental, social y no simplemente la ausencia de dolencias o enfermedades” Oblitas Guadalupe, (2008, p. 1)

La OMS define la salud en términos más holísticos, la ausencia de dolencias o enfermedades puede indicar que la persona es saludable, sin embargo, en esta definición también se agrega el estado físico, mental y social. Es decir, aunque se puede pensar en estos términos como estados físicos que pueden afectar la salud, también hay que tomar en cuenta

por ejemplo que la enfermedad mental, aunque no produzca dolencias, puede ser tan grave como una enfermedad de cáncer, por ejemplo. Por tanto, hay que considerar que la ausencia de dolencias o enfermedades no es símbolo de salud, también está relacionada con otras patologías que afectan el diario de las personas. Hay condiciones, a veces poco notorias, que pueden generar el estrés laboral, ansiedad o depresión y han requerido que la persona se incapacite regularmente en los centros educativos. Queda claro que la vida sana, no solamente se refiere a los aspectos físicos o sociales, sino que también tiene relación con la salud de la persona trabajadora.

Cultura y estilos de vida saludable

Debe entenderse que el centro educativo no es una entidad totalmente aislada, que la influencia de los elementos que se encuentran a su alrededor influyen en la cultura organizacional, además se debe tomar en cuenta los lugares de proveniencia del personal y los aspectos culturales que han influido en la formación de dichos trabajadores desde su niñez; sin embargo, para delimitar la influencia cultural que se tiene en el centro educativo solo se abordará la cultura desde el punto de vista de la escuela y su personal, así Rivas (2013) expresa:

Considero una cultura como el conjunto de significados, expectativas y comportamientos compartidos por un determinado grupo social, que facilitan y ordenan, limitan y potencian los intercambios sociales, las producciones simbólicas y materiales y las realizaciones individuales y colectivas dentro de un marco espacial y temporal determinado. (p. 16)

De acuerdo con Rivas (2013), cuando se habla de cultura se entiende por el conglomerado de elementos que en forma común a todos los individuos les confiere una identidad y en este caso, al aplicarse a un centro educativo, el personal administrativo y docente forman parte de esta cultura organizacional quienes moldean la sociedad desde su actuar en el lugar de trabajo y no solo esto, cada uno va desarrollando su propia identidad cultural la cual le da forma por así decirlo a su relación social y laboral. Así, todos estos elementos de cada persona trabajadora y de la cultura general del centro educativo le dan identidad, permite la formación y la consecución de los objetivos, las metas propuestas y los proyectos a desarrollar.

Entonces, el clima organizacional se reviste de importancia ya que, desde sus características propias, con los componentes y determinantes de la organización ofrece, desde su microcosmos, una visión global de la sociedad. Algunos de los componentes considerados frecuentemente son, como menciona Rivas (2013):

-Ambiente físico: espacio físico, instalaciones, equipos instalados, color de las paredes. La temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.

-Características estructurales: como el tamaño de la organización, estilo de dirección, etc.

-Ambiente social: abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas, la comunicación.

-Comportamiento organizacional: productividad, ausentismo, satisfacción laboral, tensión, entre otras.

El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos, lo que incide en la organización, y por lo tanto en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como su efectividad, eficiencia y desempeño general de la organización.

Ahora bien, respecto a la cultura organizacional se puede decir que esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización; en otras palabras, las preocupaciones de los individuos determinan sustancialmente los elementos que conforman la cultura de la organización. Un clima organizacional apropiado, facilita que se generen compromisos más allá de los intereses personales, quedando por encima el beneficio de toda la organización. En consecuencia, se mejora la calidad de vida del trabajador, los individuos se sienten a gusto con su trabajo y las personas tienden a ser más productivas siempre que se puedan proponer alternativas que sean positivas para su vida, un ejemplo claro es el del ámbito de la alimentación.

Alimentación

Según el Ministerio de Salud de Costa Rica (2011), en sus guías alimentarias, señala el concepto de alimentación desde los criterios fundamentales tanto en el aporte de nutrientes y la

cultura alimentaria del país; por lo que se entiende por alimentación consumir alimentos variados e higiénicos en adecuadas proporciones para obtener todas las sustancias nutritivas y necesarias para un organismo saludable.

La Organización Mundial de la Salud (2007) presenta como alimentación sana aquella dieta saludable que ayuda a proteger contra la malnutrición, enfermedades no transmisibles (como la diabetes, las cardiopatías, el cáncer o los accidentes cerebrovasculares). Indica que los hábitos alimentarios saludables comienzan en los primeros años de vida, que son vitales para el crecimiento. Asimismo, la organización señala que el aumento de alimentos procesados y los cambios en los estilos de vida han conseguido que varíen los hábitos de la alimentación. En consonancia con dicha propuesta, el Ministerio de Educación Pública desde su gestión y con el Decreto Ejecutivo: 36910, del 22-11-2011: Reglamento para el funcionamiento y administración del servicio de soda en los centros educativos, regula y advierte de la necesidad de establecer hábitos saludables para el desarrollo personal y social, a personas menores de edad y recae esta responsabilidad en la familia y el Estado. Además, advierte de la evidencia científica señalando el ambiente escolar como un ambiente idóneo para propiciar una cultura de alimentación saludable. Una vez más encontramos la promoción dentro de los estilos de vida saludables, dirigidos a la población estudiantil.

Vida social

Los centros físicos de trabajo se organizan de distintas maneras, en el ámbito de la educación pública se destinan lugares comunes, áreas de recepción y administrativa entre otras; es fundamentalmente el área personal donde el trabajador ejecuta sus labores. No obstante, no solo este factor es vital, también cuenta el cómo se desenvuelve la persona en su lugar de trabajo, su vida social. Llevarse bien con los demás colegas, saber trabajar en equipo o interactuar con los demás no es suficiente para fomentar un buen ambiente laboral ya que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen una mayor exigencia por lo que las relaciones se vuelven más estrechas, por el tiempo que se pasa en los centros de trabajo, por las características y personalidades diferentes de cada uno. El vivir en grupos, compartir, establecer esas relaciones es tan importante que el mismo filósofo Martin Buber (1978-1965) publica en 1920 su obra “Yo y Tú”, donde reafirma la importancia del diálogo de la humanidad. Según Vázquez, Bernal y Liesa (2014), para Buber “La existencia humana es la presencia de un tú ante un yo que me

obliga a una responsabilidad con el otro en cuanto otro, en su ser único y total.” (p. 5), es decir el ser humano tiene la necesidad primordial de poder relacionarse con los demás, de tener una conversación, de poder contar las dificultades o los logros. Por ejemplo, las redes sociales hoy son plataformas que favorecen sistemas de comunicación y relaciones interpersonales virtuales muy utilizadas por la humanidad. Entonces la universalización del sistema educativo de forma virtual ofreció una alternativa poco visibilizada principalmente en la educación preescolar, primaria y secundaria; ofreciendo alternativas de llevar la educación poco exploradas antes del 2019.

Para Vázquez (2013) el ser humano no puede realizarse si no está en relación con los demás en una esfera común donde no pueda faltar la comunicación, el diálogo, es así como se debe reconocer que el ser humano tiene la necesidad de una vida social con los demás.

Este trabajo está centrado en un centro educativo, por lo que igualmente que, en una empresa, en este lugar la vida social es fundamental en la comunicación tanto para llevar a buen término la finalidad de la escuela, así como el desarrollo de los proyectos, la armonización de los trabajos que se hacen en función de los estudiantes y sobre todo el bien psicosocial personal. Las relaciones en los centros educativos con colegas o personas de diferentes personalidades han permitido desarrollar ambientes de comprensión y conocimiento de la otredad, sin embargo, cabe notar que las dinámicas laborales a veces propician una relación laboral meramente mecanizada, la cual se puede tornar aburrida y rutinaria y se pierde el interés por la otra persona. Es por esto por lo que en el ámbito de la gestión educativa las relaciones interpersonales deben cuidarse para evitar estas relaciones automatizadas y frías para que se pueda construir una auténtica interrelación personal en el centro educativo.

En este sentido la vida social de la persona trabajadora también está relacionado con el hecho de estar bien tanto en la casa como en el trabajo, de hecho, el diccionario de la Real Academia Española define este vocablo como: “Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.” (Actualización 2020), bien se vislumbra en esta definición las dos grandes áreas en que se mueve el ser humano, el área somática y la parte psíquica. En este sentido Deneri, García & González (2015, p. 78) establecen la concepción de la calidad de vida como los componentes que ellos llaman: bienes y servicios y por la parte subjetiva de la persona. En conclusión, la vida social también tiene que ver con la expresión o el sentimiento de satisfacción de la persona y la espiritualidad.

Espiritualidad

La espiritualidad es un elemento importante en las personas que también se complementa con los aspectos físicos, sociales y hasta con la salud por lo que si nos dirigimos al diccionario de la Real Academia Española (2001), define la espiritualidad como: “1. Naturaleza y condición de espiritual; 2. Cualidad de las cosas espiritualizadas o reducidas a la condición de eclesiásticas; 3. Obra o cosa espiritual; 4. Conjunto de ideas referentes a la vida espiritual”.

Por otro lado, para Palacio (2015) el concepto de espiritualidad se define como que: “Ningún ser humano puede vivir sin espíritu, especialmente si se mueve con hondas, motivaciones y convicciones. Pertenece pues al sustrato más profundo del ser humano”.

Para autores como Estrada (1992),” Podríamos definir la espiritualidad como la vida según el espíritu, es decir, la forma de vida que se deja guiar por el espíritu de Cristo”. (p.14).

Estos conceptos citados anteriormente tienen un matiz o ideal cristiano, donde Dios es la guía. Existen distintos significados según sea el ser humano o enfoques o creencias religiosas que redireccionan la vida con la finalidad de llegar hacer una buena persona.

Otro aspecto que considerar según Morales (2014) es el tema de la vivencia de la espiritualidad. La espiritualidad no se discurre en la definición de la OMS, sin embargo, es a partir de los años setenta que “la espiritualidad se considera el núcleo de una visión holística de la salud.” Para Morales (2014, p. 7) este elemento es importante en la vida de las personas ya que se convierte en un promotor del o los propósitos que tenga la vida de la persona, la espiritualidad le da significado y/o definición a esos propósitos. La espiritualidad según Morales (2014) encierra lo psíquico y lo físico y complementa así la integridad de la persona, además de reducir en estas la depresión, ansiedad y abuso de sustancias. Se desprende entonces que la vivencia de la espiritualidad en sus diferentes matices es un pilar fundamental en la vivencia de las personas que se correlaciona con un alto índice de salud.

Gestión

Toda organización cuenta con características importantes que la hacen única ya que presenta algún estilo de gestión que la va identificando bajo una línea específica que define su forma de trabajar. Igualmente sucede en la Escuela Villalobos, por lo tanto, se revisan algunas conceptualizaciones sobre la gestión. El término gestión nace del concepto de administración, la palabra gestión proviene de “gestus”, una palabra latina que significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo. Para Huergo (2000)

...el significado remite a lo que el sociólogo Pierre Bourdieu ha designado la hexis, esto es: el modo en que un hábitus (una serie de esquemas, dispositivos e interpelaciones culturales internalizadas por los sujetos) se expresa a través del cuerpo en gestos. (p. 1)

De acuerdo con Huergo, la gestión se aleja de la definición de administración por el hecho de que este se enfoca en el área empresarial desde el punto de vista del desarrollo, avance y administración de la empresa; mientras que gestión se enfoca más en la parte humana, las relaciones y el trabajo con las personas como insumo necesario y fundamental del crecimiento de una empresa.

Conjuntamente para autores como Pérez y Gardey (2008), el concepto de gestión hace referencia a la acción y efecto de gestionar o de administrar, lo que supone un conjunto de trámites para resolver un asunto, un proyecto o administrar una empresa u organización. Se señala también que el modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado; en las organizaciones públicas se caracterizan por el bienestar social, mientras que, en el ámbito privado, toman en cuenta el bienestar social y por supuesto el beneficio económico.

Gestión directiva

Ese término hace referencia al trabajo realizado por parte del gestor o gestora del centro educativo cuando implementa sus estrategias para lograr que el horizonte institucional se logre tanto a corto, mediano y largo plazo en función de la persona estudiante.

Miranda (2016) afirma que la gestión directiva está centrada en el direccionamiento estratégico, donde se conjugan las diferentes áreas del quehacer escolar, además de la relación que tiene con el entorno. “De esta forma, es posible que la persona rectora o directora y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.” Miranda (2016, p. 7)

Por otra parte, Raffino (2020) menciona que la gestión directiva está dotada de una misión orientadora y promotora del mejoramiento de una institución educativa, se dedica a coordinar las necesidades del establecimiento para integrar una cultura educacional propia. Entonces la gestión directiva se fundamenta en un liderazgo que debe ser implementado con el fin de llevar a cabo el planeamiento, ejecución, supervisión; en otras palabras, se debe llevar la institución hacia la meta, tratar de consolidar las acciones conjuntas que permitan que los procesos se alcancen.

Pozner (2000) habla de un equipo directivo y es que en las instituciones educativas la persona directora cuenta con insumos personales que le ayudan en su gestión dentro del centro educativo, por ejemplo: la subdirección, la persona coordinadora académica, los coordinadores o coordinadoras de área y hasta los o las profesoras guías, son parte de este equipo que con su trabajo conjunto impulsan y direccionan la labor del centro educativo. Muchos de ellos o ellas se concentran en motivar, acompañar, incluso hasta buscar a la persona estudiante que por alguna razón no está asistiendo o tiene dificultades para continuar con sus estudios, esto con el fin de poder lograr esas metas comunes ya que al final lo que se requiere es beneficiar a la comunidad educativa.

Gestión educativa

Todo centro educativo se rige mediante algún estilo de gestión, con el que la persona gestora se identifica y define el funcionamiento de la institución, es por ello por lo que la gestión educativa es importante resaltar, además según Cassasus (2000):

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por tanto una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración.

La gestión educativa busca ampliar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Por tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y de la educación. (p.2)

Entonces, aunque el término de gestión educativa es reciente, este concepto busca ampliar los principios generales de la gestión, es decir, toma los elementos que la definen en forma general y su posible aplicabilidad en el contexto educativo, lo que hace que esta adquiera una fundamentación teórica de la gestión y de la práctica educativa para así ejercer en la institución de forma más eficiente, oportuna y ágil.

Casassus (2000) hace énfasis sobre el término de la gestión educativa, que ciertamente es reciente en América Latina, específicamente en los años ochenta; sin embargo, desde muchos años más atrás la gestión ha ido evolucionando, principalmente porque el enfoque es el movimiento de las personas hacia objetivos comunes dentro de una organización.

La gestión educativa siempre tendrá relación con las personas y esta se puede subdividir según las diferentes perspectivas o comités que funcionan en las escuelas, por ejemplo, la movilización de recursos (junta de Educación), las ayudas externas que ayudan con el sostén de la institución, los comités de convivencia o actividades sociales y comunicación entre otros que complementan la gestión educativa. Entonces, para Oré, R.J. y Oses la Rosa, Z. (2021):

La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. (p. 7)

La gestión educativa, según la definición anterior, está orientada a la democratización del sistema del centro educativo tomando en cuenta la influencia que se ejerce en la comunidad así como en su equipo de trabajo, entonces el alcance de la gestión administrativa en un centro educativo se centra en la formación de seres humanos quienes también están insertos en este ambiente educativo con influencia externa e interna y en la que se interrelacionan diferentes

entidades que van fortaleciendo la misión y visión institucional para darle finalmente un perfil de salida del estudiantado, razón de ser del centro educativo.

Por otro lado, Rocha (2015), definen la gestión educativa de la siguiente forma:

... la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayudan a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquecen los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (p. 181)

Esta definición permite enriquecer lo que ya se ha ido vislumbrando respecto a la gestión educativa la cual ayuda a fortalecer todos los ambientes, componentes o elementos que son parte del proceso educativo. Dado que surgen nuevos esquemas, las Políticas Educativas son aquellas directrices que rigen el rumbo del sistema educativo costarricense, van proporcionando las pautas en el avance del sistema educativo y por supuesto de la gestión educativa, los avances tecnológicos, las nuevas doctrinas políticas, en fin, hasta los problemas de salud como los que se suscitaron a partir de la pandemia producen cambios importantísimos por lo que desde la gestión no se pueden rechazar estas eventualidades a veces muy significativas, sino que las políticas se ven obligadas a innovar, tanto desde la tecnología, así como el mismo desarrollo social y hasta político que se vive constantemente. “Esto implica enfrentarse a una sociedad compleja de lo local a lo global y viceversa, en donde una institución fragmentada no estaría en capacidad de afrontar los problemas, retos y desafíos que se le presentan.” (Chacón 2014, p. 154). Por consiguiente, el centro educativo debe ser consecuente con su contexto por lo que la gestión debe integrar todas sus partes para trabajar como un trabajo en equipo, en este sentido, para Pozner (2000), la unidad educativa es el espacio para concretar aprendizajes de calidad para todos los alumnos. Es el espacio para recuperar el sentido y la significación de las prácticas pedagógicas. (p. 21). Así mismo, la gestión en el centro educativo es de vital importancia ya que es el que hace funcionar el engranaje que aúna el currículo con todos los elementos que componen el centro educativo ya que como lo indica Pozner, es la unidad donde se concreta el aprendizaje de calidad. Entonces la gestión está relacionada con el liderazgo, la buena comunicación, el trabajo en equipo, la productividad y la competitividad entre otros elementos base que hacen funcionar el engranaje movidos por la gestión.

Finalmente, la educación presenta un desafío tanto para las autoridades de Ministerio como a la gestión educativa como tal, ya que cada año en la medida en que se avance va implicando un reto al desarrollo de las necesidades actuales, las nuevas teorías de la educación deben ir adaptándose de forma que respondan al desarrollo acelerado de la sociedad, (Cortés, 2016) y como se vislumbró en la parte conceptual de la gestión educativa, es la persona gestora quien debe armonizar todos estos desarrollos y tendencias educativas según se alcancen los nuevos retos que va implicando el avance de la sociedad.

Procesos

Según explica Bravo, J (2011), la gestión de procesos está inspirada en la visión sistémica que logra sinergia en los conceptos de “sistema”, “gestión” y procesos, de forma tal que se entiende al sistema como un todo más allá de la suma de las partes. La palabra gestión procede en su raíz de “gestar” o “dar a luz” y está por sobre administrar u operar, es una labor sistémica, creativa, reflexiva y cuestionadora, donde se entienden los procesos como un medio para cumplir el propósito de la organización. Procesos se refiere a la forma en cómo hacemos las cosas.

Por otra parte, Carbajal (2017), menciona el modelo de gestión de procesos que constituye el entorno o marco organizativo ideal para llevar a cabo planes de mejora continua, optimización y aprovechamiento de recursos. En cambio, para Maldonado (2018) “la gestión de o por procesos” es considerado como una excelente herramienta de mejora en las organizaciones, y añade que entre otras ventajas por mencionar solo algunas: reduce ciclos de prestación de servicios, reduce los errores que cometemos —y por lo tanto los costes de no calidad—, e introduce la figura del cliente interno dentro de las organizaciones. Estos autores anteriormente citados coinciden en cómo debe de estar bien definida la gestión dentro de una organización para poder generar éxito en los propósitos o metas por cumplir.

Conjuntamente el gran reto de cualquier organización es la búsqueda de la unidad, donde se encuentran inmersas una serie de variantes de pensamiento de formas de comunicación, de vivir y la expectativa de este papel protagónico del gestor de llevar a cabo la coordinación de todo el personal, debe seguir una línea común en esta diversidad, de tal forma que se facilite la consecución de los objetivos comunes, por lo que se hace necesario mencionar el holismo como

una propuesta a considerar dentro de la gestión siendo un insumo que permita integrar todos los elementos presentes en la gestión educativa.

Desarrollo humano

Según López (2001), las necesidades de los seres humanos propuesta por Maslow, llevan a estos a una plena realización, la cual está unida al desarrollo humano y en relación con el progreso de la vida y su bienestar. En este sentido el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), define al desarrollo humano como “el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades”. Este concepto se relaciona directamente con el progreso de la vida y el bienestar humano, con las cosas que una persona puede hacer y ser de forma plena en todas las áreas en que se desarrolla. Por otro lado, Hernández (2007), define desarrollo humano, en función de su evolución como:

...un proceso a través del cual se ofrecen nuevas oportunidades/opciones a las personas (para la gente), para que se desarrollen ellas mismas y sus instituciones (para la gente) a través de expansión de sus capacidades (de la gente) para administrar recursos de diferente índole a fin de obtener un progreso sostenible y distribuido equitativamente que permita un mejoramiento en sus calidades de vida y coexistente con sus propias aspiraciones. (p. 37)

Habilidades en la gestión para promover los estilos de vida saludable

Las capacidades requeridas con las que se debe de complementar un gestor o gestora educativa en su organización son requerimientos necesarios para integrar aspectos humanos que fortalecen y afianzan vínculos y expectativas del ser humano, las cuales responden a habilidades de seguridad, en los procesos de comunicación, estabilidad, entre otros que son parte esencial de los procesos evolutivos de toda persona. Para este estudio destacamos entre los más importantes, el holismo, liderazgo, comunicación asertiva y competitividad, trabajo en equipo, mediación de conflictos y gestión.

Holismo

Algunas de las corrientes que surgen como interrogantes para dar respuesta a reorientar una necesidad en los tiempos actuales abogando por la formación de seres integrales, es el “holismo”. Según la Real Academia la palabra “holístico”, proviene del griego “holos/n”: todo entero, total, completo, sinónimo de integral. De tal manera, según la conceptualización anterior es considerar a las personas en todas sus dimensiones: física, intelectual, social, emocional y espiritual. Para integrar estos aspectos dentro de un ámbito escolar se considera indispensable la profesionalización tanto de la gestión educativa como de los docentes y del personal administrativo.

Al ser el holismo un todo en los seres humanos, ese todo implica las necesidades de cada individuo, sobre esto López (2001), expone sobre el psicólogo humanista, Abraham Maslow, quien aparece alrededor de 1943, con intereses dirigidos a una teoría que explica la jerarquía de las necesidades humanas, con su postura defendió las necesidades y estableció cinco categorías, definidas en: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización. Estas necesidades fisiológicas se entienden como aquellas necesidades para la supervivencia y que responden a procesos biológicos más fundamentales.

López (2001) explica las características del término de las necesidades propuesto por Maslow. En cuanto a las necesidades de seguridad estas tienen que ver con las expectativas del ser humano, como la seguridad personal, estabilidad y protección. Las de afiliación es cuando la persona busca vínculos afectivos, y vínculos con el entorno social. Las de reconocimiento, en este nivel se favorece el fortalecimiento de la autoestima y cuánto se siente valiosa la persona para los demás, favoreciendo la competencia y el respeto de sí misma. Autorrealización, estas necesidades son más abstractas, ligadas a necesidades internas de desarrollo espiritual y moral. Las necesidades mencionadas son factores que inciden directamente en el mundo de los recursos humanos, hoy día conocido como talento humano; y como el comportamiento humano no es casual, sino motivado y casi siempre orientado hacia la consecución de objetivos, que son parte de la realización humana, se entiende como un proceso continuo, a lo largo de la vida.

Ahora bien, cada uno de estos elementos como las necesidades propuestas por Maslow, hacen que la realización humana sea basta e íntegra y en la gestión estos elementos son necesarios ya que el trabajo de la persona gestora está relacionado directamente con las

relaciones personales cuando estas necesidades se ponen en práctica en cada individuo. Entonces, para la persona gestora es necesario conocer el potencial de su personal, no solamente en cuanto a sus capacidades o habilidades intelectuales o de formación, sino también sus necesidades personales con el fin de armonizar el trabajo con el personal y así lograr las metas en común. Precisamente hay otro punto que se debe señalar y es el desarrollo humano, que está estrechamente relacionado con el holismo, ya que tiene que ver con el todo del personal administrativo y docente de la escuela.

Liderazgo

En otros tiempos el liderazgo era realizado desde una perspectiva individual, sin embargo, en la actualidad esa concepción ha ido evolucionando y toma en cuenta a la persona líder, los seguidores, la cultura y hasta el contexto en donde se está ejerciendo el liderazgo. En este sentido en el centro educativo la persona gestora es la persona líder cuya finalidad es lograr una comunidad educativa más integral enfocada en sus metas y mejoras del aprendizaje tomando en cuenta los estudiantes y el personal que trabaja en el centro educativo. También la sociedad, es decir la comunidad en donde está el centro educativo ejerce una influencia considerable por lo que se debe trabajar como líder con todos esos elementos.

De esta manera, el liderazgo está estrechamente ligado con la función de la persona gestora, para Miranda (2016) “el liderazgo emerge como uno de los aspectos más importantes que en la actualidad requiere toda organización.”, efectivamente la persona gestora se encuentra en una posición de dirigir, coordinar o delegar funciones, está asumiendo una posición de líder. Esta posición le permite a la persona gestora visualizar en su equipo de trabajo institucional las capacidades, habilidades y el talento humano para orientarlos hacia la consecución de los objetivos institucionales. También se agrega la importancia del seguimiento, evaluación y retroalimentación (Miranda, 2016), como elementos importantes para el mejoramiento del funcionamiento institucional. En este sentido el liderazgo no es autoritativo, sino que persigue la comunicación eficaz, el diálogo y la dinámica adecuada del trabajo en equipo.

Para Koontz & O'Donnell (2001), las personas tienden a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas. En este sentido la persona directora estará en constante creación

de oportunidades, así el rol de liderazgo cambia hacia el crecimiento personal, la creatividad y el desarrollo de habilidades en todo el personal docente y administrativo.

Algunos de los tipos de liderazgo que enumera Alvarez de Mon, (2001, pp. 44-45), son los siguientes:

1. El líder cuenta con seguidores, los cuales confían en el producto de la razón y no del fanatismo. Son ellos los que han otorgado autoridad al líder.
2. El líder va a la cabeza, o sea es la cabeza visible del equipo porque los demás confían y han delegado autoridad en él; es quien trabaja duro, se compromete, asiste, ayuda, orienta y reconoce la labor del grupo.
3. Tiene capacidad de comunicar de manera positiva. El líder mantiene la comunicación directa con su equipo, el cual informa de todo lo necesario para el mejoramiento de la gestión.
4. Hace crecer profesionalmente a su gente, genera espacios para el desarrollo de las capacidades de los demás, es un formador de líderes, busca que desarrollen todo su potencial.
5. El líder trata de mantener y hacer crecer la unidad de la organización y por ello está preocupado por problemas tales como el desarrollo del sentido de la responsabilidad de su gente,
6. Obtiene resultados fascinantes al desarrollar todas las características anteriores. Se logran niveles de productividad muy cercanos al máximo; el clima organizacional, la cultura de compromiso y de lealtad van permitiendo a los trabajadores entregar lo mejor de sí, al encontrarse motivados con expectativas de crecimiento y con una visión clara de futuro con resultados fascinantes.

Comunicación asertiva

Para Lesmes, Barrientos y Cordero (2020), la comunicación asertiva es un pilar fundamental para el engranaje oportuno de cualquier acto comunicativo, esta se desarrolla en cualquier ámbito como lo son el familiar, social, laboral, educativo y cultural. (p. 149). Los centros educativos deben promocionar su propuesta educativa, aun siendo educación pública y además esta promoción debe darse utilizando los diferentes medios que hoy se tienen

disponibles. En este sentido los elementos que intervienen en la comunicación asertiva son sumamente importantes: el emisor, código, mensaje, canal contexto y receptor, a esto se le suma el hecho de los posibles problemas al comunicarse ya que no siempre es fidedigna por lo que algunos podrían interpretar o enviar mal el mensaje, entonces este es un trabajo que se realiza con sumo cuidado y transparencia. Por otro lado, para Lesmes, Barrientos & Cordero (2020) la comunicación asertiva es considerada como la capacidad humana de expresión verbal y preverbal, en función a los contextos de una manera integral y en las diferentes situaciones en cuyo caso esté presente el proceso. (p. 149).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es esencial en toda organización, ya que permite el desarrollo de habilidades que se conjugan en la consecución de los objetivos propuestos, en este sentido Arrea (2016):

Debemos aceptar que las distintas profesiones relacionadas con la salud y las especialidades de la Medicina tienen que trabajar formando equipos, donde todos sean igualmente responsables de los resultados finales de sus acciones, con independencia de si son éxitos o fracasos. Todos son profesionales que deben relacionarse sin disonancias. (p. 96)

En el contexto educativo es similar, cada trabajador de la educación, desde el personal docente y hasta el personal administrativo, debe trabajar formando equipos donde las relaciones tienen que darse sin disonancias como lo apunta Arrea en ese artículo. El trabajo en equipo fomenta que todos los miembros aumenten sus conocimientos, fortalece la relación con los demás, potencializa la comunicación y la competitividad interna mejorando la calidad del trabajo de cada uno. El mundo en que se vive actualmente va produciendo grandes cambios vertiginosos que permiten la adaptación del centro educativo, lo que propicia que el trabajo en equipo se fortalezca, la calidad del servicio que se debe prestar al estudiantado y a las familias son motores que incentivan el trabajo en equipo incluso cooperativamente entre otras escuelas; ya el trabajo individual es del pasado.

El trabajo en equipo es una cualidad con la que no se nace y su mecánica es algo que hay que aprender. Tiene reglas que deben conocerse, así como algunas disfunciones, que, al existir, causan discrepancias o disfonías en el grupo, el cual se convierte entonces en un equipo ineficiente. (Arrea, 2016, p. 97)

Mediación de conflictos

Para Viles Zárraga & García (2013), los conflictos tienen que ver con las discrepancias que se puedan producir, en este caso en el centro educativo en cada una de las dependencias, pero estos conflictos permiten generar nuevas ideas o puntos de vista que a la postre se traducen en puntos positivos donde nadie resulte perjudicado.

Los conflictos son parte inherente de las relaciones interpersonales, es decir, no se puede concebir las relaciones si en algún momento no se encuentran conflictos, estos siempre están presentes en todo el quehacer del ser humano en todas sus esferas, para Caballero (2010), los conflictos son el motor y la expresión de las relaciones humanas (p. 155), al respecto no se debe interpretar esta realidad del ser humano simplemente como una amenaza, es un hecho inherente a la vida de las relaciones humanas, sino que hay que generar la sinergia que permita la gestión de estos conflictos, mediante la mediación adecuada y ajustada a las necesidades en el contexto esperado. Para Calderón (2011), la mediación es un proceso cooperativo de resolución de conflictos (p. 44), entonces este proceso implica que las partes involucradas estén anuentes para llevar a buen término la situación que esté generando el conflicto. En este sentido la persona gestora debe buscar este ambiente adecuado para propiciar la solución de los conflictos de tal manera que no se llegue a consecuencias indeseadas y que se logre la solución sin dañar la idiosincrasia de las partes. Ahora bien, esto se puede llevar a cabo mediante una gestión adecuada y bien definida.

Capítulo III

Marco metodológico

En este apartado se presenta el marco metodológico de esta investigación, se incluyen aquí el paradigma, enfoque, diseño, participantes, técnicas de recolección de la información y las categorías de análisis entre otros elementos para complementar este capítulo.

Paradigma

Según Khun (1976) citado por Medina (1986), indica que un paradigma es “un conjunto de asunciones interrelacionadas acerca del mundo social que proporcionan un marco filosófico y conceptual para el estudio organizado del mundo social” (p. 57). Un paradigma es una guía que ayuda en el establecimiento de modelos y teorías, a detectar problemas y establece criterios mediante los cuales se llevará a cabo el desarrollo de una investigación. En este caso la investigación está contemplada bajo el paradigma naturalista, “Es *naturalista* (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y cotidianidad)” Hernández, Baptista y Fernández (2014) acotan que este modelo es una especie de paraguas en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos (Grinnel, 1997).

Con apoyo en Medina (1986), este paradigma fundamenta este trabajo ya que cumple con las siguientes características:

- Hay múltiples realidades, aunque el estudio se desarrolla en la escuela Villalobos, influye el ambiente del hogar y demás ambientes en donde se encuentra inmerso el personal involucrado en la investigación, aunque todas confluyen en una interrelación entre sí.
- Este paradigma permite la relación interpersonal entre los investigadores y el objeto a investigar, así como el personal involucrado.
- El paradigma naturalista admite el desarrollo de un conocimiento ideográfico, es decir se centra en las peculiaridades que se puedan determinar en el contexto de la escuela.
- El trabajo tiene un enfoque cualitativo de la investigación.
- Es holístico y asume una realidad dinámica.

Esta investigación está centrada en el papel que desempeña la persona gestora educativa con respecto al personal docente y administrativo, a explorar la vivencia y además de darle respuesta a la pregunta propuesta: ¿De qué manera la gestión educativa promueve los estilos de vida saludable en la Escuela Villalobos del circuito 02 de la Dirección Regional de Educación de Heredia?, se deja entrever la acción humana que se debe realizar, tanto por la parte administrativa como por la parte docente, en este sentido González (2017) afirma que “el investigador trata de descubrir el significado de las acciones humanas y de la vida social, dirige su labor a entrar en el mundo personal de los individuos, en las motivaciones que lo orientan, en sus creencias.” (p. 130).

Enfoque

Este estudio está vinculado con los estilos de vida saludable del personal docente y administrativo del centro educativo. Por tal razón, esta investigación se enmarca en un enfoque cualitativo pues se toma en cuenta la perspectiva del personal administrativo al igual que a los profesores involucrados con el fin de evaluar el centro educativo, Hernández, Baptista y Fernández (2014).

La investigación planteada se orienta en determinar, en la población docente y administrativa de la Escuela Villalobos, tanto la percepción del estilo de vida saludable como aquellas situaciones, emociones y experiencias que puedan presentarse en las personas y en el espacio educativo al gestionar ambientes favorables para el desempeño de las funciones. Para este equipo investigador es importante que se concentre en las vivencias de los participantes tal como fueron (o son) sentidas y experimentadas. En otras palabras, en el enfoque cualitativo se evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad (Corbetta, 2003). Esto dirige al equipo *investigador* a tener un carácter de reflexión para la *investigación* concebida, lo que le vincula con los participantes (Mertens, 2005).

Al ingresar al campo y realizar el proceso de consecución de la información con el personal, se logra participar de las experiencias que han ido adquiriendo con el pasar del tiempo, en la relación laboral, personal y social del centro educativo. Por lo que el diseño fenomenológico se vislumbra en vista de la similitud de las vivencias de los trabajadores, así

como de sus experiencias con los estilos de vida saludable en la escuela. Según Hernández, Baptista y Fernández (2014) el propósito principal del diseño fenomenológico es explorar, describir y comprender las experiencias de la persona con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales experiencias. (p. 493)

Diseño

Esta investigación es cualitativa ya que “utiliza la recolección de datos sin mediación numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en proceso de interpretación” Hernández, Baptista y Fernández (2014, p. 51)

Lo que se pretende es indagar sobre la promoción de los estilos de vida saludable desde la gestión administrativa, para ello se consultará al personal docente y administrativo de la escuela por medio de la entrevista no estructurada, King y Horrocks, (2009) citado por Hernández Sampieri R., C. F. (2014), dice que “la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta”, esta entrevista se basará en preguntas que se tendrán preparadas para realizarle al personal administrativo así como el personal docente, en este tipo de entrevista el o la entrevistadora puede plantear preguntas adicionales con el fin de lograr clarificar o profundizar en cierto temas deseados. Hernández, Baptista y Fernández (2014 p. 51)

Además, la entrevista cualitativa se define,

como una conversación: *a) provocada por el entrevistador; b) realizada a sujetos seleccionados a partir de un plan de investigación; c) en un número considerable; d) que tiene una finalidad de tipo cognitivo; e) guiada por el entrevistador, y, f) con un esquema de preguntas flexible y no estandarizado.* (Corbeta, 2006, p. 344)

En este sentido al ingresar al campo para realizar la entrevista con el personal seleccionado del centro educativo, se pretende con las respuestas y el análisis de la información obtenida dar solución a la pregunta de investigación, para indagar sobre los estilos de vida saludable que se emanan desde la gestión administrativa. Entonces el diseño fenomenológico permite trabajar sobre la experiencia de las personas en el campo relacionado con los estilos de vida saludable. Según Hernández, Batista y Fernández (2014) el diseño fenomenológico se relaciona con la experiencia compartida, lo que da sentido a la investigación.

Método

El diseño es fenomenológico ya que tiene como propósito principal explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias. (Hernández, Baptista y Fernández, 2014 p. 493). De esta manera, la fenomenología permite ingresar al campo y realizar la indagación por medio de la entrevista, así como también el grupo focal y la inmersión en el medio para la observación con apoyo en la teoría para dar respuesta a la pregunta de investigación y revisar y analizar el fenómeno como lo apunta Hernández, Baptista y Fernández (2014), el planteamiento está relacionado con los estilos de vida saludable que se proyectan desde dirección del centro educativo.

Tipo de estudio

El tipo de estudio que corresponde a esta investigación es etnográfico ya que este posee la característica de ser holística y contextual, (Gurdián, 2007) es decir, el hecho de realizar el estudio con el personal docente y administrativo del centro educativo implica que se tenga una perspectiva más amplia del contexto donde se involucran elementos como lo social, político, religioso, personal, familiar, entre otros.

“Un estudio etnográfico es una descripción (*grafía*) completa o parcial de un grupo o pueblo (*ethno*). Gurdián, (2007, p. 160) En este sentido el estudio se desarrollará en la escuela tomando en cuenta el personal docente y administrativo, grupo de personas que convergen en el contexto educativo de la escuela, siendo ese el primer elemento que se encuentra en común entre estos trabajadores de la educación, además de que comparten la profesión o disciplina. Además, bajo este método se combinan la observación con la entrevista, lo que le da un sentido formal es la observación ya que con ella se hace más participativa la inmersión en el medio en donde se encuentran las personas participantes del estudio, pero no solamente esta técnica se utiliza, sino que la entrevista complementa el método con la cual se le dará firmeza al estudio.

Personas participantes

La población meta del estudio es el personal docente y administrativo de la escuela Villalobos; en la institución laboran treinta y una personas con un rango de edad entre 25-62 años, la mayoría en condición propietaria residentes de Heredia. El acceso a la población se facilita dado que casi todos están en propiedad, y por el horario de doble jornada de la escuela permanecen en la Institución la mayor parte del tiempo, lo que puede ser un factor favorable para el acceso a la hora de recolectar la información.

Características requeridas para la escogencia de los participantes

La población meta es de nueve personas, representativas de cada departamento del centro educativo (dirección, preescolar, I ciclo, II ciclo, servicios de apoyo, materias complementarias, oficinista, conserjes y guardas). La escogencia de estas personas se realiza por conveniencia, ya que de esta manera se obtiene más información al ser previamente elegidas. Cuando hay varias docentes que complementan un mismo departamento y las características son similares tomando en cuenta que hay personal educativo y administrativo, entonces en cada área se dice que la población seleccionada es homogénea.

La selección de los participantes es simple: que sean parte del personal administrativo y docente que regularmente está en la institución, se toma en cuenta la diversidad por lo que no se hace acepción de personas. Además, se toma en cuenta el tiempo de servicio y la condición de propiedad o interinas. En cuanto al tiempo de servicio es importante máxime si el personal ha tenido que trabajar en otras instituciones, esto le da valor al conocimiento que tengan del funcionamiento de los centros educativos, así como las diferentes formas de trabajar de las personas directoras ya que cuentan con experiencia y demás parámetros atinentes que le permiten validar su opinión sobre las consultas respectivas para este trabajo. Por otro lado, si son personas que están en propiedad significa que tienen posición fija en el centro educativo, lo que les confiere valor y peso a sus respuestas en la entrevista y trabajo con grupo focal por la constancia en la institución, mientras que si son personas interinas puede que la movilización sea constante por lo que reconocer el funcionamiento del centro educativo con tanta experiencia no sea lo suficiente.

Para la muestra se trabaja con nueve personas entre docentes y administrativos, quienes se detallan en la tabla 1.

Tabla 1: Personal del centro educativo entrevistado

Seudónimo	Puesto	Años de servicio
Participante 1	Directora	10 años
Participante 2	Oficinista	15 años
Participante 3	Docente de Preescolar	13 años
Participante 4	Docente I ciclo	26 años
Participante 5	Docente de II ciclo	10 años
Participante 6	Servicios de Apoyo	17 años
Participante 7	Materia complementaria	23 años
Participante 8	Conserje	12 años
Participante 9	Guarda	12 años

Ingreso al campo

El ingreso al campo se gestiona con la directora del Centro Educativo para realizar el primer contacto con las personas participantes del estudio por medio de un cuestionario con preguntas abiertas y se especifican las condiciones de confidencialidad y tratamiento de la información, en la recolección de datos y en el documento impreso. (Ver Apéndice B)

Las personas participantes son las que trabajan regularmente en la escuela, se toma una muestra, en algunos casos la persona elegida es la única en el departamento que desempeña su función.

Se habló con las personas previamente seleccionadas con el fin de darles a conocer el proceso investigativo y el rol que les correspondería dentro de la investigación. Además, se toma en cuenta los horarios de los funcionarios para que la participación en la investigación no interfiera con sus labores y se desarrolle en parte de su tiempo libre. Además de estar en

comunicación con las personas participantes quienes ya están de acuerdo con ser parte de la investigación.

Temas por explorar

A continuación, se presenta un abordaje relacionado con los objetivos específicos según la revisión de la literatura desde la perspectiva operacional y conceptual.

La perspectiva conceptual permite realizar una descripción de cada una de las variables desde la teoría, así como sus partes, mientras que la definición operacional hace referencia al trabajo de campo realizado tanto en las entrevistas, así como en el grupo focal.

De esta forma se desglosan las definiciones tanto conceptual como operacional a continuación:

Desarrollo humano

Definición conceptual: Es un proceso a través del cual se ofrecen nuevas oportunidades/opciones a las personas para que se desarrollen ellas mismas y sus instituciones a través de la expansión de sus capacidades para administrar recursos de diferente índole a fin de obtener un progreso sostenible y distribuido equitativamente que permita un mejoramiento en sus calidades de vida y coexistente con sus propias aspiraciones”. Hernández, 2007 (p. 37)

Definición operacional: la variable será medida según las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados al personal docente y administrativo en la Escuela Villalobos, además, se vislumbra desde los espacios institucionales para promover la convivencia, la promoción, capacitación y el desarrollo de las capacidades o habilidades del personal, desde la gestión, así como la utilización de los espacios para el crecimiento personal.

Liderazgo

Definición conceptual: Función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido Delgado (2005, p. 371)

Definición operacional: en cuanto al liderazgo se busca la descripción de los procesos o acciones que desde la gestión se realizan para dinamizar los estilos de vida saludable como parte de la cultura organizacional. Ya que el líder influye, motiva, organiza y lleva a cabo acciones para lograr los objetivos institucionales involucrando al personal, también es una oportunidad para el desarrollo personal y profesional desde el ámbito educativo, familiar, deportivo, científico, social, es decir, gran variedad de medios se encuentra involucrados en el liderazgo ejercido desde la gestión en el centro educativo. Así que en el análisis se pretende vislumbrar el liderazgo que desde la gestión se ejerce en pro de los estilos de vida saludable.

Comunicación asertiva y competitividad

Definición conceptual: Capacidad humana de expresión verbal y no verbal, en función a los contextos de una manera integral y en las diferentes situaciones en cuyo caso esté presente el proceso. Lesmes, Barrientos y Cordero (2020, p. 149).

Definición operacional: En cuanto a la comunicación asertiva y competitividad, es la caracterización de los elementos de la comunicación presentes en el centro educativo, la dinámica de la gestión y la implementación de estilos de vida saludable en la escuela no pueden llevarse a cabo si la comunicación no es óptima, por eso la importancia de los medios utilizados para este proceso, la manera o formas de comunicarse y la contribución que una buena comunicación genera para el bienestar del personal de la escuela.

Trabajo en equipo

Definición conceptual: El trabajo en equipo se define como un «número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables.

Katzenbach y Smith (2000)

Definición operacional: Generalmente en las escuelas cada una de las personas docentes tiene un trabajo que puede decirse que es individualizado ya que se realiza en cada clase, sin embargo, esto no quiere decir que no se pueda realizar un trabajo en equipo, así que el trabajo en conjunto fortalece las relaciones y además promueve los estilos de vida saludable entre el personal, por tanto, es importante la forma de fortalecer el trabajo en equipo y el beneficio para el personal.

Estilos de vida saludable

Salud física

Definición conceptual: Puede considerarse aquellas prácticas que implican moverse más, hacer aeróbicos, bailar, jugar fútbol, entrenamientos en diferentes disciplinas, dejar de fumar, mejorar la dieta, dormir lo suficiente, es decir, todo lo que contribuya con el bienestar. Consumir alimentos variados e higiénicos en adecuadas proporciones para obtener todas las sustancias nutritivas y necesarias para que el organismo se mantenga saludable y funcione correctamente. Ministerio de Salud de Costa Rica (2016)

Definición operacional: La salud física está relacionada con el estado de cada una de las personas desde el cuerpo físico como tal hasta el área emocional, así que en este caso son las acciones que desde la gestión facilitan la ejecución de actividades que ayudan al personal con el desarrollo de sus habilidades desde su área física. La alimentación, el sueño y las actividades físicas contribuyen con el mantenimiento de la salud física en el personal.

Salud psicológica

Definición conceptual: Son reacciones a las informaciones que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad de la reacción está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre cómo la información recibida va a afectar nuestro bienestar. En estas evaluaciones subjetivas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales, percepción de ambientes provocativos..., esto a su vez puede provocar una emoción que dependerá de lo que es importante para nosotros. Si la emoción es muy intensa puede producir disfunciones intelectuales o trastornos emocionales (fobia, estrés, depresión). (Bisquerra, 2000, p. 63).

Definición operacional: La salud psicológica se refiere a las necesidades de cada individuo, estas necesidades motivan al personal para que su trabajo sea óptimo. Ahora bien, desde la gestión se trata de promocionar las relaciones y la motivación y demás acciones que se puedan realizar con el fin de establecer actividades que promuevan los estilos de vida saludable y que ayuden con la salud psicológica, esto son elementos esenciales presentes en la escuela Villalobos.

Salud social

Definición conceptual: “Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.” Deneri, García & González (2015) (p. 78)

Definición operacional: Está relacionado con las acciones que se realizan desde la gestión para promover una cultura de relaciones positivas y motivacionales en el personal de la escuela.

Técnicas de recolección de la información

Esta investigación es cualitativa ya que “utiliza la recolección de datos sin mediación numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en proceso de interpretación” Hernández, Baptista y Fernández (2014, p. 51).

Entrevista semiestructurada

Lo que se pretende es indagar sobre la promoción de los estilos de vida saludable desde la gestión educativa, para ello se consultará al personal docente y administrativo de la escuela por medio de la entrevista semiestructurada, “la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta (King y Horrocks, 2009), en este tipo de entrevista la persona entrevistadora puede plantear preguntas adicionales con el fin de lograr clarificar o profundizar en ciertos temas deseados.

La entrevista semiestructurada es un instrumento que permite acercarse a la realidad del entrevistado, permite esa conversación cara a cara, donde se evidencia su entorno, sus percepciones, sentimientos, concepciones, relaciones, creencias, significados, es decir, permite conocer al entrevistado de una forma más personal. Para Díaz (2013) la entrevista semiestructurada es más flexible ya que, aunque se planean las preguntas, estas se pueden modificar al momento de aplicarla y según los requerimientos de las personas entrevistadoras, eso significa que tiene la ventaja de poder adaptarse a la persona entrevistada lo que genera posibilidades para la motivación, aclarar términos, reducir formalismos e identificar ambigüedades.

En la entrevista semiestructurada, durante la propia situación de entrevista el entrevistador requiere tomar decisiones que implican alto grado de sensibilidad hacia el curso de la entrevista y al entrevistado, con una buena visión de lo que se ha dicho. (Díaz, 2013, p. 3)

Tomando en cuenta los objetivos planteados y para su cumplimiento se utilizará la entrevista semiestructurada y el grupo focal como complementos en este estudio, en este sentido Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 398) sugiere que se “...deben establecer formas

inclusivas para descubrir las visiones múltiples de los participantes y adoptar papeles más personales e interactivos con ellos. El investigador debe ser sensible, genuino y abierto, y nunca olvidar por qué está en el contexto.” En este sentido, aunque en algún momento pudo presentarse renuencias al ingresar al medio del centro educativo, al hablar con los participantes y compartirles la idea y lo que se persigue con este trabajo han sido muy anuentes y preocupados de que lo que se haga con la participación del personal sea lo más explícita, fidedigna, documentada y que ello lleve cambios importantes en la gestión de los estilos de vida saludable en la escuela.

De esta forma se ha creado un vínculo “sensible, genuino y abierto”, que permite el acceso a la información requerida. También hay que recalcar que una investigadora trabaja en el centro educativo con lo que se cuenta con este plus como adelanto para el vínculo, esto permite que la técnica o técnicas que se utilizan para la obtención de la información sean más asequibles.

Con el objeto de complementar la entrevista que se pueda realizar se utiliza la observación, Sierra y Bravo (1984), lo define como: “la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente.” (p. 240)

Esta técnica pretende recolectar información desde la observación, como apunta Sierra y Bravo, empleando los sentidos, es como si se pusieran al servicio de la observación la vista, el tacto el oído y el olfato ya que la observación debe ser curiosa y con el deseo de conocer lo que las personas dicen, hacen o experimentan en el diario vivir.

Grupo focal

El grupo focal es una de las técnicas para recopilar información de los métodos cualitativos de investigación. Un grupo focal puede definirse como una discusión cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones sobre una particular área de interés (Krueger, 1991). Además, este autor señala que esta técnica atañe a aquellos profesionales que quieren mejorar la prestación de servicios, ya que el grupo focal puede proveer información sobre las percepciones, sentimientos y las actitudes de los clientes.

Para Kitzinger J, (1995), “el grupo focal es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos, de manera que facilita en el grupo la discusión activa de los participantes”. (p. 45)

De esta forma se propone una pregunta inicial o preguntas generadoras comunes a lo que se está estudiando y a las personas involucradas en el estudio, así en este espacio de opinión se propiciará un enriquecimiento de la información proporcionada por los participantes. Además, esta actividad permite la estimulación de las personas con lo cual se enriquecen sus aportes, propiciando aclarar el tema propuesto mediante las preguntas generadoras. Lo que se busca es analizar la interacción entre los participantes y cómo se construyen significados individuales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 426)

Por otro lado, es necesario mencionar a la persona facilitadora, en este caso los investigadores cuya función es la de guiar, profundizar e intervenir de forma mínima siempre con el fin de profundizar en los propósitos que se están desarrollando.

Para llevar a cabo el grupo focal se definen cinco participantes; previamente realizada la solicitud del espacio a la directora, se habilita un recinto en la Institución donde con la mediación de los dos investigadores se socializan algunas de las categorías que fueron abordadas en el instrumento, pero desde un enfoque más general, con preguntas como: “¿Cuál es su impresión acerca de estilos de vida saludable?”, “¿Qué aspectos debe de tener una gestión educativa? “o “¿Mencione algunas características de la comunicación?”; esto con el fin de generar un ambiente ameno y seguro, con una conversación que pueda aportar a la investigación.

El grupo focal se lleva a cabo en un ambiente seguro donde las personas participantes pueden externar su opinión de forma amplia: primero se hace una actividad de socialización y familiarización con el grupo, luego se presentan las preguntas a socializar y finalmente se realiza un tiempo de cierre donde se resume lo conversado; por último, se agradece a las personas participantes. (ver apéndice sobre el grupo focal)

Grupo focal. Este grupo focal (ver apéndice D sobre el grupo focal) se basa en la formulación de grandes temas para profundizar como son:

- ¿Cuál es su impresión acerca de estilos de vida saludable?
- ¿Qué aspectos debe de tener una gestión educativa?
- ¿Características de la comunicación?

Este grupo focal profundiza en el objetivo de conocer acciones desde la gestión en la promoción de estilos de vida y de identificar las necesidades del personal docente y administrativo en la implementación promocional de estilos de vida saludable.

El grupo focal está compuesto de tres partes, la primera es el encuadre: ambas personas facilitadoras saludan, comentan el objetivo del grupo focal, una vez hecho esto establecen las acciones de diálogo y el tiempo para esta actividad, así como un espacio de preguntas para aclarar dudas antes de avanzar a la segunda parte. En la segunda parte se desarrolla la presentación de los grandes temas por profundizar por medio de una agenda con esos temas y la tercera es la consideración de aspectos específicos, que las personas participantes y las investigadoras requieran clarificar.

Consideraciones éticas

La investigación llevada a cabo presentó por parte de los investigadores una actitud ética con el propósito de obtener resultados que faciliten la investigación. Cabe señalar que en primera instancia se realizó la solicitud del consentimiento a la Dirección de la Institución, y se informa a la población o muestra elegida que fue parte del proceso investigativo.

En el presente trabajo se resguarda la identidad de las personas participantes mediante la confidencialidad en los datos recogidos, tanto en el proceso como en aquellos detalles de carácter personal. El personal docente y administrativo que participara de la investigación está anuente a colaborar con el espacio designado para la aplicación del instrumento, conocen el propósito de la investigación y se les informa la manera de divulgar los resultados de la investigación.

Para poder obtener la información que se requiere para el presente estudio, se procede a solicitar el consentimiento primeramente con la parte administrativa donde se indica en qué

consiste el instrumento, la cantidad de participantes que se requiere y el tiempo estimado para ofrecer una respuesta a las preguntas del cuestionario.

Como paso dos, una vez obtenido el previo permiso, se aplica la entrevista de forma individual con los participantes elegidos, una vez con él o la participante, se le indica el carácter formal, ético y de confidencialidad que tendrá el uso de la información recabada.

Con la carta formal se les indica a los participantes que son parte de la investigación; una vez informados, de manera individual se lleva a cabo la entrevista con una serie de preguntas según las categorías de la investigación, con la intención de que durante su desarrollo se genere un ambiente empático y seguro entre el investigador y el participante para la obtención de la información requerida.

Para los investigadores el interés primordial es mantener la confidencialidad y responsabilidad para canalizar la información recibida para el propósito propuesto en esta investigación, así como generar y facilitar el diálogo con los participantes.

Tratamiento y análisis de la información

Los datos se obtienen de diferentes fuentes para que cumplan con la riqueza, amplitud y profundidad del análisis de la información que se utilizará durante la triangulación de los datos. El término hace referencia a determinar ciertas intersecciones o coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas o varios puntos de vista del mismo fenómeno. (Gurdián, p. 2007). Para Okuda y Gómez (2005), con la triangulación se usan varias estrategias para estudiar un mismo fenómeno además de que las debilidades de cada estrategia en particular no se sobreponen con las otras y que en cambio sus fortalezas sí se suman para enriquecer el análisis de la información.

Según Gurdián (2007), hay diferentes tipos de triangulación, en este caso la que mejor se adapta al trabajo que se está realizando es la triangulación de datos ya que se están empleando diferentes fuentes de información, las cuales son: la entrevista no estructurada, el grupo focal y la teoría, son todos estos elementos que se conjugan para la riqueza de la información.

En este caso la triangulación se hará de la siguiente manera: primeramente, se expondrán las opiniones de las personas entrevistadas; luego se hará el análisis por parte de las personas

investigadoras y, finalmente, se anotará el aporte del autor que fundamenta los hallazgos de lo que se requiere investigar además de la conclusión de los investigadores.

En el análisis de los datos una de las primeras fases es cuando el investigador debe reconocer las pautas con que emergen sus datos, examinándolos de todos los modos posibles (Monge, 2011, p. 193). En este sentido el autor hace alusión a la triangulación de los datos para realizar el análisis; debe tomarse en cuenta todas las partes involucradas en el análisis de los datos, tanto desde la obtención de estos como el análisis personal y la aportación del autor o autores que fortalecen el análisis.

Devolución de Resultados

La estrategia para implementar es la solicitud a la Dirección del Centro Educativo, un espacio previamente definido (sea presencial o virtual) para socializar y exponer los principales hallazgos de la investigación con todas las personas docentes y administrativas. De igual manera se facilitará a los participantes de forma física o digital la información que se desprende en el análisis del trabajo realizado con el objeto de estudio de la presente investigación, y que ayude a motivar los estilos de vida saludable desde la gestión en el centro educativo.

Capítulo IV

Análisis e interpretación de los resultados

En este capítulo se muestra el análisis e interpretación de la información obtenida en la entrevista semiestructurada, la observación en el medio y el grupo focal, conjuntamente como parte de esta interpretación se hace uso del contenido referencial y la propia interpretación del equipo en esta investigación cuyo propósito general es: “Analizo la gestión educativa para la promoción de estilos de vida saludable en el personal docente y administrativo.”

Continuando con este apartado, la interpretación de la información se presentará por medio de cada uno de los propósitos de la investigación y bajo el seudónimo de: “Participante 1”, “Participante 2”, “Participante 3”, etc. según sea necesario con las personas participantes para la investigación de manera que la triangulación guíe el análisis de las diferentes fuentes, y como aporte adicional se proporciona un resumen de los hallazgos.

De igual manera, se detallará según los objetivos de la investigación cada una de las categorías que se identificaron para recabar la información pertinente en dicho estudio.

Análisis de la información del primer propósito específico: Conozco las acciones existentes desde la gestión educativa en la promoción de estilos de vida saludable del personal docente y administrativo.

En términos generales, se trata de identificar a partir de las respuestas suministradas las acciones que promuevan los estilos de vida saludable.

Desarrollo Humano:

En la gestión es vital el desarrollo humano. Al tomar en cuenta el personal docente y administrativo, el centro educativo debe propiciar ambientes tanto físicos como espacios sociales para que su personal pueda participar de una atmósfera que propicie el desempeño laboral, desarrollar sus capacidades, sus habilidades y sobre todo la coexistencia consigo

mismo. Este desarrollo proporciona motivación en el personal y esta motivación se traduce en un trabajo de calidad, según los requerimientos del centro educativo.

Ahora bien, en la consulta que se realiza a los participantes del estudio, sobre cómo se utilizan los espacios institucionales para promover la convivencia y la promoción de capacidades profesionales, los participantes indicaron que no hay espacios para la convivencia del personal, en específico el participante 6 indica lo siguiente: *“En realidad considero que son muy pocos los espacios que se ofrecen para promover la convivencia y la promoción de capacidades, solamente cuando hay convocatorias oficiales del MEP”*. Al respecto el participante 2: *“Se debe realizar más proyectos de cooperación”*

Al realizar la misma interrogante el participante 1 indica: *“Me gustaría una vez a la semana realizar una actividad por lo menos de quince minutos para saber cómo estamos todos”*. El participante 5 sugiere utilizar el espacio que se encuentra en el escenario donde se realizan los actos cívicos para poder realizar actividades de convivencia y desarrollo profesional. Es claro que los participantes en general sienten la necesidad de poder tener un espacio de convivencia con mayor frecuencia. Cabe notar que, en el grupo focal, al tener la oportunidad de expresarse con mayor libertad, externan la necesidad de abrir esos espacios por parte de la dirección que les permita la recreación, convivencia, participación, capacitación y apoyo a la labor que se está realizando.

Así mismo, cuando se consulta de qué manera se utilizan los espacios que se habilitan en el centro educativo, como lugares de esparcimiento, convivencia o para el crecimiento personal, las personas participantes contestan que no hay espacios de convivencia en el centro educativo, específicamente el participante 3 contesta que se debe *“estimular más al docente con capacitaciones de su interés”*. Por otro lado, el participante 4 indica que *“se utiliza para reuniones institucionales y el comedor 1 vez al mes, para convivencias (cumpleaños). Muchos compañeros tienen muchas habilidades y podríamos utilizarlas para dar un giro diferente.”*. Por su parte otro de los participantes sugiere que *“haya igualdad y mismas condiciones para todos, dejando de lado los favoritismos.”*

La opinión de uno de los participantes es importante en cuanto a que no es congruente con las otras personas ya que en su opinión dice: *“considero que cada uno debe hacerse responsable de su crecimiento personal, no creo que sea un tema que le corresponde a la*

institución.”. Estando esta persona en el grupo focal se le consulta al respecto y aclara que cuando se trata del desarrollo personal es algo que no tiene que ser atinente al centro educativo, es decir, considera que cada quien es responsable de cada quien y que esto incluye desarrollarse en forma personal y en esto nadie debe influir a no ser que sea algo positivo, aun así aunque su opinión se encuentra centrada en su desarrollo personal, siempre deja ver de lado la necesidad de espacios dentro de la institución para este desarrollo personal a pesar de que puede ser fuera de la institución. En cuanto a las instalaciones como tales y a la propuesta de espacios de convivencia para el personal docente en general, las personas trabajadoras muestran esa urgencia que se tiene de poder contar con estos momentos.

Hernández (2007), define desarrollo humano, en función de su evolución:

" un proceso a través del cual se ofrecen nuevas oportunidades/opciones a las personas (para la gente), para que se desarrollen ellas mismas y sus instituciones (para la gente) a través de expansión de sus capacidades (de la gente) para administrar recursos de diferente índole a fin de obtener un progreso sostenible y distribuido equitativamente que permita un mejoramiento en sus calidades de vida y coexistente con sus propias aspiraciones”. (p. 37)

Sobre el desarrollo humano, se concluye que los participantes están de acuerdo en la necesidad de contar con espacios para desarrollar su estilo de vida saludable en el centro educativo, así como actividades de crecimiento personal o actividades recreativas que permitan incentivar el crecimiento emocional y actitudinal del personal, además sugieren poder utilizar o modificar los espacios físicos existentes para que se puedan optimizar y sirvan de espacios de esparcimiento. Para los participantes es importante poder aprovechar las habilidades y capacidades de sus compañeros con el fin de utilizarlas para el crecimiento, formación y hasta en la creación de talleres de crecimiento profesional para sus compañeros, consideraciones que de alguna manera colaborarían con el desarrollo humano.

Liderazgo

El liderazgo es uno de los elementos esenciales en una organización y si se trata de un centro educativo, con mucha más razón el liderazgo se convierte en algo esencial, así que este marcará la ruta hacia la consecución de objetivos comunes que sobreponen los intereses del

personal docente y administrativo. El liderazgo debe usar el poder de forma eficiente y responsable, debe saber direccionar sin abusos, comprende a todos los seres humanos y sus motivaciones, el liderazgo comprende que se puedan tomar en cuenta las formas diferentes de actuar de sus colaboradores. Otro elemento esencial que se debe tomar en cuenta en el liderazgo es la capacidad de inspirar como líder a los miembros que dirige, es decir su forma de actuar, de realizar su trabajo que sirva de inspiración para todos los colaboradores. Además, el liderazgo debe considerar actuar de forma que pueda crear un clima laboral que motive a sus colaboradores, así que el líder debe velar por equilibrar este clima laboral con la motivación.

Se realiza la consulta sobre cómo se lideran los procesos o acciones para dinamizar estilos de vida saludable en la cultura organizacional, todos los participantes coinciden con que estos espacios no se dan en el centro educativo. También es importante mencionar la opinión del participante 4, quien indica: *“Considero que aún no se dan, pero debemos de ser responsables con nosotros mismos”*. Durante el grupo focal, los participantes docentes externaron con más libertad y llegando a algunas coincidencias de pensamiento en que poder propiciar y vivenciar algunas experiencias en buenas prácticas de vida saludable en la Institución, que, según ellos, generarían un ambiente laboral armonioso y colaborativo.

Cuando se hace la consulta en el grupo focal el personal coincide con que el liderazgo no es el óptimo incluso una de las opiniones dice: *“si se tomaran y respetaran a todos de forma independiente ya que considera que el obligar hacer partícipe de alguna actividad no es saludable ya que todos somos diferentes y jamás se puede generalizar, lo que para unos es bueno para otros no”*. Ahora bien, sobre el liderazgo otra opinión es *“permitir organizar al personal”*.

La respuesta de un integrante del personal arroja ciertos temas que se consideran necesario resaltar, primero esta persona habla sobre tomarles en cuenta y respetarles a todos de forma independiente, claro está en las actividades, en la toma de decisiones sin obligarles, haciéndoles partícipes con la motivación como baluarte ya que todos son diferentes y merecen el mismo respeto y las mismas condiciones laborales. Para Miranda (2016) el liderazgo emerge como uno de los aspectos más importantes que en la actualidad requiere toda organización.” y también para Delgado (2005) el liderazgo posee la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido (p. 371). Efectivamente, la persona gestora se encuentra en una posición de dirigir,

coordinar o delegar funciones lo que le permite desarrollar esa habilidad dinamizadora en la organización ya que está asumiendo una posición de líder. Esta posición le permite a la persona gestora visualizar en su equipo de trabajo institucional las capacidades, habilidades y el talento humano para orientarlos hacia la consecución de los objetivos institucionales. Según los participantes el liderazgo del centro educativo debería presentar algunas modificaciones desde un enfoque más humanista, que promueva, integre y tome en cuenta la participación del personal docente y administrativo en la toma de decisiones para los objetivos comunes.

Comunicación asertiva y competitividad

En cuanto a la comunicación asertiva y competitividad se pregunta al personal cuáles elementos de la persona gestora contribuyen al bienestar, a lo que contestan: el participante 1 “*carece de comunicación asertiva, y depende del estado de ánimo*”, se entiende que, aunque hay comunicación en el centro educativo, esta comunicación no es eficaz y la forma de trato en este proceso comunicativo depende del estado de ánimo de la persona gestora. Al no ser una comunicación eficaz esta puede ir en detrimento en los procesos comunicativos que deben coexistir en cualquier organización. Por otro lado, el participante 2 más bien señala lo que considera deben ser características de una persona gestora, menciona “*el liderazgo, compromiso, empatía, capacidad de escucha y flexibilidad*”, como particularidades personales que determinan un buen líder.

También se realiza la consulta sobre las formas de comunicación y los canales que se usan desde la gestión, las personas participantes coinciden que se utiliza mayoritariamente el WhatsApp. Así mismo los participantes 4 y 5 mencionan que “*prefieren los canales oficiales, circulares y correos, siendo más seguros y sin intervenciones de terceros*”. Sin embargo, en cuanto a este tema, los participantes #1, #2 y #3, consideran que no sólo es utilizar algún medio para el proceso de la comunicación o comunicar algunas cosas de forma vertical sin esperar retroalimentación se “*debe escuchar con atención, tener empatía y respetar la forma de pensar de cada persona a su cargo..., se debe hablar de frente y manejar los conflictos con calma según la opinión del personal*”.

Tomando en cuenta las respuestas del personal se identifica la necesidad de una comunicación eficaz donde la escucha, atención, empatía y el respeto a las formas de

pensamiento deben ser inherentes en el proceso comunicativo, situación que al parecer no se da completamente incluso cuando se le consulta al respecto a la persona gestora igualmente no brinda más detalles que asegurar los medios para la comunicación.

Para Lesmes, Barrientos & Cordero (2020), la comunicación asertiva es un pilar fundamental para el engranaje oportuno de cualquier acto comunicativo, esta se desarrolla en cualquier ámbito como lo son el familiar, social, laboral, educativo y cultural. (p. 149). Los elementos participantes del proceso de comunicación, en este caso dentro de un grupo organizacional, se vuelven fundamentales para que la información fluya y dinamice dentro de los grupos sociales de forma efectiva, coherente y oportuna. En el centro educativo la forma en que el personal docente y administrativo recibe maneja y trasmite el mensaje, contribuye a que los procesos de comunicación propicien ambiente de trabajo efectivos y competitivos.

Para los participantes de este estudio, las formas de comunicación que se generan desde la gestión deben ser unificados por un medio oficial, para que la interpretación sea adecuada y evitar problemas de interpretación.

Trabajo en equipo

En una comunidad educativa surge la necesidad de mejorar el rendimiento, las actitudes y la lealtad del grupo, entonces, se fomenta cuando se trata de cooperar, utilizar habilidades individuales y sus aportaciones construyen más allá de cualquier situación que se presentara. Así el trabajo en equipo fomenta la lealtad, seguridad y autoestima satisfaciendo las necesidades individuales, pero reforzando las necesidades de toda la organización.

A los participantes se les solicita brindar información acerca de cómo se fomenta el trabajo en equipo en el centro educativo, para lo cual indica el participante 1 *“que estos espacios no se dan”*, o creen como el participante 2 *“realizando actividades y fijando objetivos en común para los docentes”*, se logra un trabajo en equipo.

Para el participante 3, el trabajo en equipo se fomenta *“formando comités institucionales, pero el trabajo recae solo en 1 o 2 personas y los demás no hacen nada”*. Cabe mencionar que una persona de las entrevistadas discrepa del resto de las respuestas dadas, indicando que el trabajo en equipo solo se ve evidenciado en las reuniones de personal.

En el grupo focal llevado a cabo, los participantes mencionan una serie de alternativas realizadas por otros servicios educativos, en tratar temas afines al fomento del trabajo en equipo: como por ejemplo pizarras informativas, mensajes positivos para personal docente y administrativo ubicados en la dirección, brochure, entre otros, como recursos y acciones que generan cambios e inciden en el buen ambiente laboral.

En las respuestas de las personas participantes las acciones desde la gestión deben ir en torno a evidenciar de forma contundente el fomentar, motivar y poner en práctica el trabajo en equipo ya que esta forma de trabajar permite compartir ideas y dar soluciones, aportar opiniones, ofrecer información, coordinar y cooperar en las actividades y sobre todo cultivar la empatía para comprender a los demás, apoyar ideas distintas e interesarse por las ideas de los demás.

Además, en el grupo focal, se evidenció el papel relevante de la gestión en atender de manera personalizada muchas acciones en el contexto educativo y no delegar en personas o comités muchas acciones que promueven el trabajo en equipo indispensable para los estilos de vida saludable. Cuando se le pregunta a la persona directora sobre las acciones que fermentan el trabajo en equipo solamente contesta que para eso están los comités de actividades sociales quienes son los que se encargan de este tipo de actividades, en este sentido, no se ajusta la respuesta desde la dirección con lo que corresponde al trabajo en equipo y concuerda con las respuestas del personal.

Según Katzenbach y Smith (2000) el trabajo en equipo se define como un «número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables. Por otro lado, para Arrea (2016) el trabajo en equipo es una cualidad con la que no se nace y su mecánica es algo que hay que aprender. Tiene reglas que deben conocerse, así como algunas disfunciones, que, al existir, causan discrepancias o disfonías en el grupo, el cual se convierte entonces en un equipo ineficiente. (p. 97). De acá la importancia de que el trabajo en equipo sea indispensable para consecución de metas comunes en una organización, principalmente en este escenario educativo que es objeto del estudio.

Categoría. Estilos de vida Saludable

Salud Física

La salud física hace referencia a la actividad física que contribuye con el buen funcionamiento del organismo, así como el consumo de alimentos variados e higiénicos en adecuadas proporciones para obtener todas las sustancias nutritivas y necesarias para que el organismo se mantenga saludable y funcione correctamente.

Para englobar este concepto, se pregunta lo siguiente: ¿Cuáles acciones, desde la gestión, facilitan la ejecución de actividades físicas en el personal?, a lo que los participantes contestan de forma unánime “*que no se dan*”. Claro está que puede pensarse que la actividad física es una parte de la vida privada de cada funcionario, esta opinión al parecer coincide con el juicio de la persona directora ya que confirma que no hay ninguna acción sobre actividad física con el personal de la escuela. En este sentido realizar alguna actividad física en el centro educativo que fomente los estilos de vida saludable desde la gestión es un elemento que no tiene prioridad o por lo menos no está contemplado en algún plan por parte de la dirección. Siempre es bueno considerar que, aunque la función del personal en el centro educativo y la labor que a diario se realiza no está directamente relacionada con la actividad física, sacar un tiempo y fomentar este tipo de acciones es necesario con el fin de liberar estrés, aflojar músculos, salir de la rutina, potenciar el compañerismo y recargar energías para continuar con la labor diaria.

Para el Ministerio de Salud de Costa Rica (2016), puede considerarse aquellas prácticas que implican moverse más, hacer aeróbicos, bailar, jugar fútbol, entrenamientos en diferentes disciplinas, dejar de fumar, mejorar la dieta, dormir lo suficiente, es decir, todo lo que contribuya con el bienestar social e institucional.

En el grupo focal los participantes sí externan que la salud física es un factor determinante en todos los seres humanos, si bien el tiempo por la cantidad de funciones o roles que desempeñan en sus vidas privadas, revalidan la importancia de fomentar espacios en el mismo sistema educativo para la ejecución de actividades físicas o semejantes, en la búsqueda de que las personas docentes de alguna manera se mantengan activas.

Salud Psicológica

La pregunta que se llevó a cabo para recopilar información en esta subcategoría mencionaba que cuáles consideraban que son sus necesidades en la salud psicológica. Aunque esta pregunta es bastante amplia y se pueden presentar infinidad de respuestas las personas entrevistadas contestaron: el participante 1 "*descansar correctamente, proyectar pensamientos positivos, manejar adecuadamente mis emociones, tener tiempo para la familia*". Otro, participante 2 y 3 señalaron "*que se debe trabajar la salud mental, en actividades para bajar estrés y la ansiedad*". Podemos intuir que, si bien el manejo de las emociones es de carácter meramente personal, está claro que el ambiente laboral contribuye desde el aprendizaje vicario a aprender sobre cómo se gestionan estas emociones, en el caso de un ambiente laboral que favorezca la salud psicológica y mental, el manejo de estas emociones será más fácil y se evitarán conflictos innecesarios. La persona 4 hace referencia a que se "*carece de alternativas dirigidas a un ambiente de trabajo sano*".

Además, el participante 5 opina que "*Respeten mi forma de trabajar, dejar de comparar ya que todos somos diferentes, no se debe dañar con comentarios negativos*". Se consulta también acerca de cuáles son las propuestas que desde la gestión promueven en el personal un ambiente óptimo que provocan motivación para realizar la labor en el centro educativo. El participante 2 recalca "*conocer las necesidades de cada docente, y un trato respetuoso*". Al contrario, el participante 3, dice "*existe mucha desmotivación*".

La salud psicológica depende de esas, son reacciones a las informaciones que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad de la reacción está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre cómo la información recibida va a afectar nuestro bienestar. En estas evaluaciones subjetivas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales, percepción de ambientes provocativos..., esto a su vez puede provocar una emoción que dependerá de lo que es importante para nosotros. Si la emoción es muy intensa puede producir disfunciones intelectuales o trastornos emocionales (fobia, estrés, depresión). (Bisquerra, 2000, p. 63)

La salud psicológica tanto individual como colectiva puede marcar pautas en las interacciones humanas de los diversos grupos sociales, por las cargas actuales que demandan la labor docente y administrativa; los constantes cambios en ocasiones abruptos dentro del sistema educativo y los efectos postpandemia hacen que las intervenciones o acciones que desde la gestión puedan ejecutarse generen cambios que se proyecten en los docentes y administrativos de forma positiva en su labor continua y por ende sea reflejado en su accionar humano con mayores herramientas en la gestión de sus emociones.

Salud Social

Este aspecto no puede pasar desapercibido ya que, desde los inicios de la humanidad, las relaciones personales básicamente permiten una asociación profunda o cercana relación entre las personas o grupos, compartir, establecer esas relaciones es tan importante que el mismo filósofo Martin Buber (1978-1965) publica en 1920 su obra “Yo y Tú”, donde reafirma la importancia del diálogo de la humanidad. Según Vázquez (2013), para Buber “La existencia humana es la presencia de un tú ante un yo que me obliga a una responsabilidad con el otro en cuanto otro, en su ser único y total.” (p. 5), es decir el ser humano tiene la necesidad primordial de poder relacionarnos con los demás, de tener una conversación, de poder contar las dificultades o los logros, de trabajar en equipo y fortalecerse tanto personal como profesionalmente.

Para las personas participantes de la investigación no se presentan acciones que desde la gestión motiven al personal para promover las buenas relaciones en el centro educativo, de hecho, para el participante 3 no existen relaciones que promueven la motivación del personal. Incluso el participante 5 menciona las “comparaciones o amenazas que se vuelven hostigamiento, y habla del favoritismo”, todo esto como elementos desfavorables con las relaciones en el trabajo. En este sentido cuando se le pregunta a la persona directora sobre las acciones que se realizan desde la gestión para promover las relaciones sociales, la persona directora no contesta lo solicitado, sino que habla de la “educación física para promover”, sin embargo, la educación física es una clase que se le da a los estudiantes y no es para el personal docente o administrativo. Al parecer no se evidencia el trabajo en equipo y el fortalecimiento de las capacidades a nivel profesional del cuerpo docente y administrativo.

En general la salud social en el centro educativo no es un elemento prioritario que desde la gestión se atienda con actividades para promover los estilos de vida saludable y que ayuden con la salud social, lo que minimiza muchas de las consideraciones que revalidan y maximizan el potencial humano y su mayor desempeño en las distintas áreas que se desempeña.

Análisis de la información del segundo propósito específico: Identifico las necesidades del personal docente y administrativo para la implementación promocional de estilos de vida saludable.

El grupo focal permite que las personas participantes puedan expresar su sentir, de forma libre, espontánea y confiadamente con la formalidad, confidencialidad y en la fiabilidad de la discusión que se está desarrollando, Kitzinger (1995) anota que el grupo focal permite captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, por lo que en el momento de la discusión de grupo impera para los participantes la necesidad de espacios tanto físicos como de tiempo dentro de sus labores para poder tener actividades que ayuden con el fortalecimiento de los estilos de vida saludable. Si bien en el campo educativo las jornadas están marcadas por la atención de las personas menores de edad, las tendencias en la atención de las diversas necesidades de las personas trabajadoras es propiciar espacios de atención.

Así, en este ámbito del análisis se parte de la idea de identificar las necesidades que expresa el personal docente que se relacione con los estilos de vida saludable y que desde la administración se implemente de forma promocional.

Según Stanton, Etzel & Walker (2004), la necesidad es un estado de carencia percibida (p. 5), entonces la alimentación, la ropa, la seguridad, el afecto, el sentido de pertenencia y auto expresión, son elementos esenciales, entre otros que complementan las necesidades de las personas.

Por otro lado, el diccionario de Cultural S.A. define la necesidad como: Objeto, servicio o recurso que es necesario para la supervivencia, bienestar o confort de una persona. (p. 229). En este caso el diccionario habla de recurso, de bienestar o confort de las personas como elementos esenciales de la necesidad de los individuos, por lo que se confirma lo expresado por los participantes del estudio en cuanto a las necesidades que se puedan desarrollar desde la gestión.

El participante 4 anota: “*Me gustaría una vez a la semana realizar una actividad por lo menos de 15 minutos para saber cómo estamos todas*”. Cuando se le pregunta sobre los espacios institucionales este mismo participante 4 acota: “*considero que aún no se dan*” los procesos o acciones para dinamizar los estilos de vida saludable, fue lo que se le preguntó. Se debe resaltar con las respuestas de esta persona participante dos elementos: como lo son la necesidad de realizar actividades y la necesidad también de los espacios que se permitan desde la gestión para tener tiempo e incentivar los estilos de vida saludable.

Para el participante 2, “*se debe estimular mucho más a la persona docente con capacitaciones que sean del interés de todos*”, por lo que se identifica con esta respuesta, la necesidad de parte de la dirección de espacios para la formación que estimule el trabajo que realizan los docentes, igualmente este participante 2 externa que no se dan las acciones por parte de la gestión para dinamizar los estilos de vida saludable, es decir, reconoce la necesidad de esos espacios para fomentar las acciones que estimulen los buenos estilos de vida, así como la formación que le otorgue crecimiento y madurez en el trabajo que se realiza en el centro educativo. En cuanto a la formación en el grupo focal se comentó que esta actividad estimula a la persona docente ya que le permite la actualización, el crecimiento y calidad al centro educativo, pero actualmente estos espacios no se tienen o se permiten a distancia. Sin embargo, queda el sinsabor debido a la carencia de la capacitación que estimule el trabajo de la persona docente, y si se trata del personal administrativo la capacitación es casi nula.

Por su parte el participante 6 afirma que “*hay pocos espacios para promover la convivencia, promoción de capacidades y que esto se da solamente cuando hay convocatorias oficiales del MEP que es muy esporádico*”, igualmente esta misma persona indica que en la escuela no se da ningún tipo de acción en pro de los estilos de vida saludable. Incluso se realizó una pregunta sobre la experiencia de los trabajadores en la comunicación y canales de comunicación que se usan desde la administración que contribuya con el bienestar del personal de la escuela, a lo que la persona participante 6 afirma que “*es un tema complicado y difícil de abordar*”, aquí se logra vislumbrar otro tema importante y por el cual las personas trabajadoras están abogando y es por una comunicación adecuada que definitivamente motive al personal y que les permita ese sentido de pertenencia para realizar con motivación su labor diaria.

Para la persona participante 1, “*no hay espacios para la convivencia*”, no existen espacios para el crecimiento personal, no hay la posibilidad de trabajar en equipo y desde la

administración no se permite la ejecución de actividades físicas con el personal”. Esta es una carencia percibida por el participante 1 ya que al expresar que no existen los espacios físicos como sociales para su crecimiento personal, refleja la necesidad que impera en la institución al respecto. Igualmente, este participante coincide con los otros participantes en la identificación de estas carencias. No obstante, para la persona gestora del centro educativo los espacios para el disfrute del personal y promocionar los estilos de vida saludable son competencia del Comité de actividades sociales, además cabe mencionar que la comunicación sólo se realiza por WhatsApp y por correo electrónico, entonces las necesidades que expresa la persona participante número 1 coinciden con la opinión de la persona directora, expresadas en la entrevista.

Finalmente, entre las preguntas que se le plantearon a la persona gestora se destacan: ¿De qué manera funciona el liderazgo como dinamizador de los estilos de vida saludable? Y ¿Qué acciones se suscitan desde la gestión para promover los estilos de vida saludable en el personal a lo interno de la Institución? Son preguntas que junto con las respuestas de los participantes ayudarían a identificar las necesidades que desde la gestión se trabajan con el fin de ayudar al personal. Sin embargo, de la persona gestora no se obtuvo respuesta, lo que contrasta con las respuestas de los participantes y precisamente uno de los temas que en su momento ventilaron las personas participantes del grupo focal fue que la comunicación puede y debe orientarse a cambios que generen mayor espontaneidad en los procesos comunicativos, donde ambas partes se beneficien de procesos fluidos, efectivos y oportunos necesarios para clarificar la información.

En consecuencia, con el fin de no entrar en un proceso de redundar con las necesidades se identifican las siguientes área de oportunidad: la comunicación, espacios físicos para ayudar a fomentar los estilos de vida saludable y los espacios de formación o el tiempo necesario para el esparcimiento, la recreación, la formación como tal y el trabajo en equipo, además, por parte de la gestión con las respuestas presentadas, se nota que la dirección le sede al Comité de actividades sociales la labor de realizar acciones que fomenten los estilos de vida saludable sin mayor involucramiento por su parte.

Análisis de la información del tercer propósito específico: Caracterizo los estilos de vida saludable que se pueden desarrollar desde la gestión educativa en beneficio del personal docente y administrativo.

A la pregunta realizada a la persona directora sobre cómo se promueve desde la gestión prácticas que implican la mejora en la salud física del personal docente, se indica que *“ninguna, ya que no hay espacios abiertos en la Institución”*. De igual manera cuando se le formula si se realizan actividades físicas en el personal, manifiesta que, *“sólo cuando hay alguna actividad de carácter social”*. En este caso particular del sitio donde se lleva a cabo la investigación son determinantes las limitaciones del espacio físico con que cuenta actualmente la Institución, que incluso como dato no menos importante, se encuentra para las instancias del MEP, con hacinamiento, que pueden ser características que otras instituciones compartan y se vuelvan factores difíciles de resolver, sumado al corte de presupuesto como consecuencia de la pandemia por COVID 19.

Durante las sesiones de grupo focal, los participantes libremente, en una opinión casi consensuada indicaron la necesidad e importancia de poder contar con estos espacios periódicamente.

Cuando se le pregunta a la persona gestora acerca de cuáles prácticas pone en acción para provocar en su personal estilos de vida saludable para potenciar la salud psicológica, la gestora nos dice, *“cuando se logra traer un invitado externo por parte de M.E.P, porque de lo contrario implica gastos internos con los que no se cuentan en este momento”*. Para realizar gestiones, el factor económico en muchos casos es un elemento importante para tomar en cuenta ya que el MEP no cuenta con políticas destinadas al mejoramiento del personal docente y administrativo, el comentario de la persona gestora evidencia una necesidad sentida y una limitante desde el Ministerio.

Para efectos de este análisis, se categorizan dentro del ámbito de salud física, entendidas como algunas consideraciones dentro de las que se citan hacer aeróbicos, jugar fútbol o entrenamientos en diferentes disciplinas, además de la ingesta de alimentos variados en adecuadas proporciones. Otra de las aristas es la salud psicológica identificada como aquellas informaciones que recibimos de nuestras relaciones con el entorno, y cómo esta va a afectar nuestro bienestar, lo que puede provocar una emoción que puede producir disfunciones poco saludables.

Los estilos de vida saludable que a lo largo del estudio se han querido definir responden a aquellas conductas y prácticas que las personas asumen para mantener un estilo de vida saludable y que al pasar de los años trae consigo beneficios en la salud física, psicológica y social. (Periódico La Nación, 2014).

En general se vislumbra una gran necesidad por parte del personal, la cual está relacionada con las actividades que desde la gestión se deberían estar dando, como son las acciones realizadas con el fin de establecer actividades funcionales para promover los estilos de vida saludable. Tanto el personal docente como administrativo coinciden en cada una de las preguntas en cuanto a lo que se debería hacer para implementar la vida saludable en el centro educativo. Quizás se pueden orientar a la búsqueda de redes de apoyo institucionales (CCSS, EBAIS, municipalidad, empresas con sentido de obra social, cercanas a la Institución), entre otras, cuyo enfoque sea el acompañamiento a la labor docente desde la visión de los estilos de vida saludable indispensable para el desarrollo humano.

Capítulo V

Conclusiones

Existen muy pocos espacios que se ofrezcan para promover la convivencia en el centro educativo, por lo que refiriéndose a Hernández (2007), estos espacios facilitan la evolución "un proceso a través del cual se ofrecen nuevas oportunidades/opciones a las personas (para la gente), para que se desarrollen ellas mismas y sus instituciones (para la gente) a través de expansión de sus capacidades (de la gente)", siendo esto un factor importante a considerar por parte de la gestión.

No se promueven las capacidades individuales para el crecimiento personal, siendo una necesidad contar con espacios para desarrollar un estilo de vida saludable en el centro educativo, así como actividades de crecimiento personal o actividades recreativas que permitan incentivar el crecimiento emocional y actitudinal del personal que generan espacios de armonización en el centro educativo.

Se requieren de espacios en la Institución para desarrollar estilos de vida saludable que propicien condiciones físicas para la confraternidad, el desarrollo humano y la interacción del personal docente y administrativo.

No existen actividades que permitan incentivar el crecimiento emocional y actitudinal del personal docente, Miranda (2016), nos refuerza la idea de que el buen liderazgo emerge como uno de los aspectos más importantes que en la actualidad requiere toda organización." Por lo que efectivamente la persona gestora se encuentra en una posición de dirigir, coordinar o delegar funciones, lo que le permite desarrollar esa habilidad dinamizadora en su organización y crear un ambiente potenciador de las capacidades de los miembros del personal docente y administrativo.

El liderazgo del centro educativo es un elemento fundamental para el crecimiento de una organización. Según Delgado (2005) el liderazgo posee la función de dinamizar un grupo o una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido (p. 371), esta posición le permite a la persona gestora visualizar en su equipo de

trabajo institucional las capacidades, habilidades y el talento humano para orientarlos hacia la consecución de los objetivos institucionales.

El centro educativo carece de una comunicación asertiva desde la gestión en relación con el personal docente y administrativo, apoyando por cuanto para Lesmes, Barrientos & Cordero (2020), la comunicación asertiva es un pilar fundamental para el engranaje oportuno de cualquier acto comunicativo, esta se desarrolla en cualquier ámbito como lo son el familiar, social, laboral, educativo y cultural. (p. 149) Es necesario que el centro educativo establezca las estrategias de comunicación que faciliten los procesos fluidos y acertados para que la información llegue por igual a todos los participantes del centro educativo.

Si tomamos en cuenta a Katzenbach y Smith (2000) “el trabajo en equipo se define como un número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables”; el trabajo en equipo es una transformación e identificación social a metas comunes, que previenen de alguna manera obstáculos o interrupciones en la dinamización de los objetivos propuestos.

No se identifican acciones que desde la gestión motiven al personal para promover las buenas relaciones en el centro educativo, factor indispensable para la sinergia del trabajo en equipo.

Según Vázquez (2013), para Buber “La existencia humana es la presencia de un tú ante un yo que me obliga a una responsabilidad con el otro en cuanto otro, en su ser único y total.” (p. 5), es decir el ser humano tiene la necesidad primordial de poder relacionarnos con los demás de tener una conversación, de poder contar las dificultades o los logros, de trabajar en equipo y fortalecerse tanto personal como profesional, por lo que se desestime, ignore, minimice o se deje de lado la salud social de los actores en una estructura laboral puede generar relaciones interpersonales desgastadas e inestables.

Desde la gestión no se promueven prácticas que impliquen la mejora en la salud física del personal docente y administrativo que, al estar lidiando en la actualidad con la Post- Pandemia, podría considerarse la puesta en práctica de acciones que generen pautas activas dentro del

accionar de la cotidianidad dentro del cumplimiento de las labores, que colaboren a una salud física más equilibrada y atendida.

Capítulo VI

Recomendaciones

Recomendaciones para la gestión de la Escuela Villalobos

Se sugiere modificar los espacios existentes para que puedan optimizarse en función del centro educativo y sirvan para habilitar espacios de esparcimiento. A pesar de que la infraestructura institucional carece del espacio físico para su extensión, siempre se pueden encontrar variables que modifiquen los ambientes a un coste menor tomando en cuenta la disminución del presupuesto dirigido a las instituciones después de la pandemia.

Aprovechar las habilidades y capacidades de los compañeros para el desarrollo de talleres en el crecimiento personal y el desarrollo humano. El talento humano siempre está presente en las estructuras organizacionales, por lo que pueden ser tomadas desde lo existente desde el propio centro educativo para fomentar talleres de aprendizaje que incentiven al personal docente y administrativo.

Abrir canales de comunicación definidos y asertivos con el personal docente y administrativo, desde el MEP, el correo institucional, así como las circulares escritas son el medio oficial para canalizar toda la información que se requiera hacer llegar a los miembros del personal docente y administrativo.

Recomendaciones para el MEP

Implementar dentro de la Política educativa aspectos dirigidos a los estilos de vida saludables para el docente dentro del centro educativo, con reformas nuevas que modifiquen y tomen en cuenta factores determinantes olvidados en el accionar del personal docente y administrativos de los centros educativos.

Facilitar los espacios para el desarrollo humano del personal de los diferentes centros educativos, esto es determinante para hacer frente a los nuevos retos que los centros educativos hoy demandan, por la variabilidad en los sistemas de vivencia de los mismos estudiantes y por ende del personal a cargo de estos.

Habilitar plataformas digitales como forma de crecimiento personal, la pandemia evidenció una realidad virtual que puede potencializarse como una herramienta amigable para ser utilizada en la adquisición de conocimientos y acercamientos con realidades en el abordaje de temáticas actuales, para enfrentar retos contemporáneos desde la educación.

Capacitar a las personas gestoras sobre la importancia de promover estilos de vida saludable que propicien contar con funcionarios saludables de manera integral que atiendan a la comunidad educativa de manera más oportuna y eficiente.

Al personal docente y administrativo

Incentivar la concienciación para conocer y practicar los estilos de vida saludable.

Promover la participación en aquellos espacios destinados para la ejecución dentro de la Institución de los estilos de vida saludable.

Buscar redes de apoyo tanto dentro como fuera de la Institución que ejecuten buenas prácticas de los estilos de vida saludable.

Gestionar espacios utilizando las diferentes vías y formas de comunicación que incentiven la práctica de los estilos de vida saludable.

A la carrera de administración

Se sugiere a la carrera de Licenciatura en Administración Educativa tomar en cuenta dentro de la malla curricular cursos que contemplen temáticas relacionadas con los estilos de vida del ser humano desde una visión integral, que puedan ser habilidades para desarrollar frente al manejo de grupos de trabajo.

Encuentros con distintos grupos de trabajo en cualquier área de la administración para fortalecer enfoques que se requieren en el manejo de talento humano.

Invitar a exalumnos de la carrera que se encuentran laborando en el área de la Administración Educativa para enriquecer las experiencias de los estudiantes actuales.

Referencias

- Álvarez de Mon, C. Ch. Millar, P. P. Rodríguez, T. (2001). Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de personas. Madrid. Mc Graw Hill.
- Arrea, B. C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99. Retrieved June 24. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022016000300096&lng=en&tlng=es
- Ávalos, L. M. Palos, T. M. Miranda, A. B. (2019). Prácticas y reflexiones sobre la educación contemporánea. Ciudad de México: Editora Nómada. ISBN: 978-607-98008-8-8.
- Binns, A. Egger, G. Rössner, S. Sagner, M. (2017). Hábitos, entorno, prevención y promoción de la salud. Elsevier España S.L.U. ISBN: 978-84-9022-895-1.
- Bisquerra, R. (2000) Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis
- Bravo, J. (2011). Gestión de procesos. Editorial: Evolución, Santiago de Chile
- Caballero, G. (2010). Convivencia escolar. Un estudio sobre buenas prácticas. *Revista de Paz y Conflictos*, (3),154-168. <http://revistaseug.ugr.es/index.php/revpaz/article/view/448/508>
- Carvajal, G. (2017). Gestión por procesos un principio de la gestión de calidad. *Revista Manta, Manabí, Ecuador: Mar abierto.*
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Versión preliminar, UNESCO
- Cedillo, R. L., Correa, L. L., Vela, R. J., Pérez, A. L., Loayza, C. J., Cabello, V. C., ..., De la Cruz, V. J. (2016). Estilos de vida de estudiantes universitarios de ciencias de la salud. *Revista de la facultad de medicina humana*. Vol 16 N° 3. 57-65. Recuperado de: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/670/637>
- Corbetta, P. (2010). Metodología y técnicas de investigación social. Madrid, España: Editorial Mc Graw Hill.
- Cortés, R. B. (2016). La gestión anacrónica de los centros educativos en Costa Rica. *Gestión de la educación*. Vol. 6, N° 2, [137-147], ISSN: 2215-2288, julio-diciembre. Universidad de Costa Rica. San José Costa Rica. <http://dx.doi.org/10.15517/rge.v1i2.25498>

- Chacón M. L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2),150-161. ISSN: 1315-8856.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A de C.V. IBSN 978-970-10-73407
- Delgado, L. M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Pedagogía* Vol. 63, No. 232 (septiembre-diciembre), pp. 367-388.Publicado por: Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)
- Denegri C., Marianela; García J., Constanza, González, R. N. (2015). Definición de bienestar subjetivo en adultos jóvenes profesionales chilenos. Un estudio con redes semánticas naturales CES Psicología, vol. 8, núm. 1, enero-junio, pp. 77-97 Universidad CES Medellín, Colombia
- Díaz, B. L., Torruco, G. U., Martínez, H. M. y Varela, R. M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado en 24 de noviembre de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.
- Diccionario de Marketing, de Cultural S.A., 1999, p. 229.
- Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/bienestar?m=form>
- EDUMECENTRO, (2020). Teaching training to prevent cardiovascular risk indicators in Santa Clara students. 12(1):61-81 ISSN 2077-2874 RNPS 2234.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2020/ed201f.pdf>
- Escuela Villalobos, (2018). Monografía preliminar. Primea versión
- Estrada, J.A (1992). *La espiritualidad de los Laicos*. Madrid: Cristiandad.
- Espinoza, G. L. (2004). Cambios del modo y estilo de vida; su influencia en el proceso salud-enfermedad. *Rev Cubana Estomatol*. vol.41, n.3. ISSN 0034-7507
- Garbanzo, G. y Orozco, V. (2008) Desafíos del sistema educativo costarricense: un nuevo paradigma de la administración de la educación. *Revista Educación* 31(2), 95-110, ISSN: 0379-7082, 2007
- Gairín, J., y Antúnez, S. (2009). *Organizaciones Educativas al Servicio de la Educación*. Madrid. Walter Kluwer.
- Gento, P. S. (2000). El modelo de la calidad total para las instituciones educativas. Dossier calidad de la educación. *Acción pedagógica*, Vol 8(2).

- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996). Las organizaciones: Comportamiento estructura y procesos. McGraw Hill.
<https://books.google.co.cr/books?id=AEMCSQAACAAJ&hl=es&sitesec=reviews>
- Giraldo, O. A. (2010). La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludable. *Hacia promoc. Salud*. Vol 15, n.1, pp.128-143. ISSN 0121-7577.[\(9\) | Microsoft Teams](#)
- Guillén, G. C. y Guil, B. R. (2000). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Ed: McGraw Hill, 2000.
- Gurdián, A. (2007.) *El Paradigma cualitativo en la investigación Socio-Educativa*. San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC). Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)
- González, M. A. (2017). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. *ISLAS*, (138), pp. 125–135. Recuperado a partir de <https://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/view/572>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. México: Paraninfo.
- Hernández, T. (2007). *Cultura, diversidad y desarrollo humano*.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huergo, J. (2000). *Los procesos de gestión*. Dirección general de educación y cultura. Buenos Aires.
- Jensen, Melissa & González, Maciel & Blanco, Silvia & Chinnock, Anne. (2014). Promoción de estilos de vida saludables en funcionarios públicos, Costa Rica. *Revista Costarricense de Salud Pública*. 23. 32-38. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292014000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Jenkins, G. D., Mitra, A., Gupta, N., y Shaw, J. D. (1998). Están incentivadas Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 777-787. <https://doi.org/b2ssgb>
- Katzenbach, J. R. y Smith, D.K. (2000), *La sabiduría de los equipos: creando la organización de alto desempeño*. Escuela de negocios, Boston
- Kitzinger J. (1995). Qualitative Research: introducing focus group. *BMJ* 1995; 311:299-302.

- Koontz, H., & O'Donnell, C. (2001). Curso de administración moderna. México: McGraw-Hill .
[[Links](#)]
- Krueger, R. A. (1991). El grupo de discusión guía práctica para la investigación. España. ISBN: 84-368-0589-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=168126>
- Lesmes, S. A. Barrientos. E. J. & Cordero, D. M. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería, 8(1), 147 - 153. <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- Lizano, N. (2002). La Administración Escolar para el cambio y mejoramiento de las instituciones educativas. San José de Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- López, C. (2001). La jerarquía de necesidades de Maslow. <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-necesidades-maslow/>
- Medina, B. C. (1986). Paradigmas de la investigación sobre lo cuantitativo y lo cualitativo. Universidad militar de granada. Facultad de ingeniería
- Mertens, D.M. (2005). Research and evaluation in education and psychology. Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods (2nd edition). Thousand Oaks: Sage.
- Ministerio de Educación Pública. (1970). Manual de Puestos Docentes.
- Ministerio de Educación (2008). El centro educativo de calidad como eje de la educación costarricense. Ministerio de Educación (2017). Política Educativa. San José, Costa Rica. <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/page/adjuntos/politicaeducativa.pdf>
- Ministerio de Educación (2014). Sistema nacional de evaluación de la calidad de la educación (SNECE). Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Educación (2017). Política Educativa. San José, Costa Rica. <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/page/adjuntos/politicaeducativa.pdf>
- Ministerio de Educación, (2019). MEP promueve estilos de vida saludable en poblaciones estudiantiles. Recuperado de: <https://www.mep.go.cr/noticias/mep-promueve-estilos-vida-saludable-poblaciones-estudiantiles>

- Ministerio de Salud, (2016). Plan Nacional de Salud. Gobierno de Costa Rica. Diciembre 2016. Recuperado de: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos/sobre-el-ministerio/politcas-y-planes-en-salud/planes-en-salud/964-plan-nacional-de-salud-2016-2020/file>
- Ministerio de Salud, (2016). Requerimientos de información cualitativa, Informe anual 2016. Recuperado de: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos/3211-informe-anual-de-seguimiento-y-cumplimiento-de-metas-2016-pnd-2015-1018/file>
- Miranda, B. S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 – 7467. Vol. 7, Núm. 13 Julio – Diciembre.
- Monge, A. C. (2011). Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa: guía didáctica. Universidad sur colombiana. Facultad de ciencias sociales y humanas. Neiva. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montoya, C. A. y Boyero, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2),1-20.[fecha de Consulta 24 de Marzo de 2021]. ISSN: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Morales, A. S. (2014). Relación entre la espiritualidad, el bienestar físico y el bienestar psicológico de los estudiantes universitarios. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. Revista Griot (ISSN 1949-4742) Volumen 7, Número. 1, Noviembre 2014
- Muñoz, M. T., Gomez, M. A. y Sánchez, A. J. (2017). Gestión de la Educación, Vol. 7, N° 1, [161-177], ISSN: 2215-2288, enero-junio, 2017
- Navarro, L. M. (2014). La gestión escolar: una aproximación a su estudio. Palibrio. ISBN1463382685, 9781463382681
- Okuda, M. B. y Gómez, R. C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. Vol.34, n.1, pp.118-124. ISSN 0034-7450
- O.I.T -Cinterford. (2001). Centro de Investigación para el trabajo y la formación.
- Oblitas, G. L. (2008). Psicología de la salud: Una ciencia del bienestar y la felicidad. México.

- Oré, R.J. y Oses la Rosa, Z. (2021). Gestión pedagógica y satisfacción de los usuarios en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica. *Horizonte de la Ciencia*, vol. 12, núm. 22, pp. 171-188, 2022.
- Organización Panamericana de la Salud, (2019). *Indicadores de salud. Aspectos conceptuales y operativos*. Washington, D.C.: OPS: Ministerio de Salud.
- Palacio, V. C. (2015). La espiritualidad como medio de desarrollo humano. *Cuestiones teológicas*. Medellín Colombia. ISSN 0120-131X • 2389-9980, Vol. 42, No. 98, Julio-diciembre, pp. 459-481. <http://www.scielo.org.co/pdf/cteo/v42n98/v42n98a09.pdf>
- Palomares, E. L. (2014). La correlación entre los estilos de vida saludable y el estado nutricional en profesionales de la salud en un hospital en Lima.
- Pastor, Y. Balanguer, I. & García-Merita, M. (1998). Una revisión sobre las variables de estilos de vida saludables. Departamento de personalidad, evaluación y tratamiento psicológico, Área de psicología social. *Revista de la psicología de la salud*, 10(1). Universidad de Valencia, España.
- Perez, J. y Gardey, A. (2008). *Modelo de Gestión*.
- Pozner, P. (2000). *Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*, Buenos Aires. Instituto internacional de planeamiento de la educación, Ministerio de Educación de la Nación Argentina.
- Raffino, María E. (2020). *Gestión educativa*. Edición 13 de febrero de 2020. De: Argentina. Para: Concepto De. Disponible en: <https://concepto.de/gestion-educativa/#ixzz6OvKJpYbh>
- Ratner, R., Sabal, J., Hernández, P., Romero, D. y Atalah, E. (2008). Nutritional status and lifestyles of workers from two regions in Chile *Estilos de vida y estado nutricional de trabajadores en empresas públicas y privadas de dos regiones de Chile*. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/164709>
- Rico Molano, Alejandra Dalila. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. Retrieved June 30, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-89322016000100005&lng=en&tlng=es
- Rocha, A. D. (2015). *Modelos de gestión*. Universidad de la Costa. Documento trabajado a través la SECAB con la participación de representantes de 8 países.

- Rueda, C. (2002). Dirección y diseño organizativo como marco para la administración del trabajo y el comportamiento. Estudio de casos, Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, Valencia.
- Rivas, N. H. (2013). Las creencias de la docente de educación física sobre la obesidad en la niñez de edad escolar Revista Electrónica Educare, vol. 17, núm. 2, mayo-agosto, pp. 5-30 Universidad Nacional Heredia, Costa Rica
- Sáenz, O., y Lorenzo, M. (1993). La satisfacción del profesorado universitario. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada: Granada.
- Salas Cabrera, J. (2016). Estilos de vida saludables: un derecho fundamental en la vida del ser humano. Revista Latinoamericana De Derechos Humanos, 26(2), 37-51. <https://doi.org/10.15359/rldh.26-2.2>
- Sierra, B. R. (1984). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Paraninfo
- Segunda convención colectiva, (2016). Ministerio de Educación Pública. Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC). Sindicato de Trabajadores de Comedores Escolares y Afines (SITRACOME). Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE). https://www.mep.go.cr/sites/default/files/pregunta_frecuente/documentos/II_convencion_colectiva.pdf
- Stanton, W. Etzel M. & Walker B. fundamentos del marketing. 13va. Edición. Mc Graw-Hill Interamericana, 2004, p. 5.
- Torres, J. C. Contreras, S. Lippi, L. Huaiquimilla, M. & Leal, R. (2019). Hábitos de vida saludable como indicador de desarrollo personal y social: discursos y prácticas en escuelas. Calidad en la educación, (50), 357-392. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n50.728>
- Vázquez, V. V. (2013). Martin Buber y sus aportaciones a la manera actual de entender la educación para el cuidado. Educació i Història: Revista d'Història de l'Educació. Núm. 21 (gener-juny, 2013), pp. 143-158 Societat d'Història de l'Educació dels Països de Llengua Catalana ISSN: 1134-0258. <https://publicacions.iec.cat/repository/pdf/00000195%5C00000042.pdf>
- Vázquez S., Bernal J. L., Liesa M. (2014) La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(5), 79-97. ISSN: 1696-4713 Universidad de Zaragoza

Viles. E. Zárrega M. & García C. J. , E. (2013). Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo en entornos docentes. *OmniaScience*, 9, 281-304.
<https://doi.org/10.3926/ic.399>

Apéndices

Apéndice A

Categorías y subcategorías

Categoría:

La gestión hace referencia a las capacidades o habilidades para administrar los recursos con los que se cuenta. Hellriegel, D. et al. (2005)

Subcategorías	
Desarrollo humano	<p>Es un proceso a través del cual se ofrecen nuevas oportunidades/opciones a las personas para que se desarrollen ellas mismas y sus instituciones a través de la expansión de sus capacidades para administrar recursos de diferente índole a fin de obtener un progreso sostenible y distribuido equitativamente que permita un mejoramiento en sus calidades de vida y coexistente con sus propias aspiraciones". Hernández, 2007 (p. 37)</p>
	<p>PREGUNTA GESTION ¿Describa cómo se promueve el desarrollo de capacidades profesionales/personales del personal docente y administrativo desde la gestión del centro educativo? ¿Existen espacios de convivencia programados de manera regular para la socialización del equipo docente? ¿Cuáles?</p> <p>PREGUNTA PARA PERSONAL Indique de qué manera se utilizan los espacios institucionales para promover la convivencia y la promoción de capacidades profesionales (desarrollo profesional) ¿Cuáles serían sus sugerencias?</p>

Indique de qué manera se utilizan los espacios institucionales para el crecimiento personal. ¿Cuáles serían sus sugerencias?

PREGUNTAS PARA LA GESTIÓN

¿De qué manera funciona el liderazgo como dinamizador de los estilos de vida saludable?

Liderazgo

Función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido Lorenzo Delgado (2005:371)

PERSONAL

Describa como se lideran los procesos o acciones para dinamizar estilos de vida saludable en la cultura organizacional

PERSONAL

Describa cómo se lideran los procesos o acciones para dinamizar estilos de vida saludable en la cultura organizacional

¿Qué acciones se promueven desde la gestión para promover estilos de vida saludable en el personal, a lo interno de la institución?

Comunicación asertiva y competitividad

Capacidad humana de expresión verbal y no verbal, en función a los contextos de una manera integral y en las diferentes situaciones en cuyo caso esté presente el proceso. Lesmes, Barrientos & Cordero (2020) (p. 149).

PREGUNTA GESTION

¿Mencione las estrategias de comunicación que implementa en la institución para desarrollar procesos en torno a la mejora del personal docente y administrativo?

PREGUNTA PERSONAL

¿Caracterice según su experiencia, cuáles elementos de la comunicación de la persona gestora contribuyen al bienestar del personal de la escuela?

Según su experiencia, cómo es la manera de comunicarse y que canales de comunicación usa la persona gestora que contribuyen al bienestar del personal de la escuela

Trabajo en equipo	El trabajo en equipo se define como un «número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables. Katzenbach y Smith (2000)	PREGUNTA GESTION ¿De qué manera se desarrolla el trabajo en equipo en la Institución?
		PREGUNTA PERSONAL ¿Cómo se fomenta el trabajo en equipo en el centro educativo? ¿Cómo se beneficia el personal con el trabajo en equipo?

Categoría: Estilos de vida saludable

Se refiere a las conductas y prácticas que las personas asumen para mantener un estilo de vida saludable y se manifestaría con el pasar de los años en beneficios de la salud física, psicológica y social. Periódico La Nación 2014

Subcategorías		
Salud Física	Puede considerarse aquellas prácticas que implican moverse más, hacer aeróbicos, bailar, jugar fútbol, entrenamientos en diferentes disciplinas, dejar de fumar, mejorar la dieta, dormir lo suficiente, es decir, todo lo que contribuya con el bienestar. Consumir alimentos variados e higiénicos en adecuadas proporciones para obtener todas las sustancias nutritivas y necesarias para que el organismo se mantenga sano y funcione correctamente. Ministerio de Salud de Costa Rica (2011)	PREGUNTA GESTION ¿Qué prácticas se promueven desde la gestión que impliquen la mejora de la salud física del personal docente y administrativo? ¿Desde la gestión como se pueden promover los estilos de vida saludables?
		PREGUNTA PERSONAL ¿Cuáles son las acciones que desde la gestión facilitan la ejecución de actividades físicas con el personal?

**Salud
Psicológica**

Son reacciones a las informaciones que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad de la reacción está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre como la información recibida va a afectar nuestro bienestar. En estas evaluaciones subjetivas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales, percepción de ambientes provocativos..., esto a su vez puede provocar una emoción que dependerá de lo que es importante para nosotros. Si la emoción es muy intensa puede producir disfunciones intelectuales o trastornos emocionales (fobia, estrés, depresión). Bisquerra, 2000) (p. 63)
Bisquerra, R. (2000) Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis.
“Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.” Deneri, García & González (2015) (p. 78)

Salud Social

GESTIÓN

Desde su visión gestora, ¿cuáles son las propuestas que ha puesto en práctica para provocar en su personal estilos de vida saludable que potencien el área emocional y la salud psicológica?

PERSONAL

¿Cuáles considera que son sus necesidades en la salud psicológica?

¿Cuáles son las propuestas que desde la gestión promueven en el personal un ambiente óptimo que provoquen motivación para realizar la labor en el centro educativo?

GESTION

¿Cuáles son las acciones que desde la gestión permite el vincularse social y profesionalmente a la actividad social para potenciar así los estilos de vida saludable?

PERSONAL

¿Cuáles considera que son las acciones que desde la gestión motivan al personal para promover las buenas relaciones en el centro educativo?

Apéndice B
Cuestionarios personal docente y administrativo

División de Educación para el Trabajo

Licenciatura en Administración Educativa

**“PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLE EN EL
CENTRO EDUCATIVO”**

Se está realizando una investigación como parte del Trabajo final de graduación de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Nacional, con el objetivo de analizar la gestión Educativa para la promoción de estilos de vida saludables en el personal docente y administrativo.

Su participación es de suma importancia para poder realizar la investigación, solamente tardará **30 minutos**, tenga en cuenta que sus respuestas son totalmente **anónimas**, y los resultados serán tratados globalmente como sustento de la investigación. Recuerde, cuando responda, que no existen respuestas **correctas o incorrectas**, solamente se pide que sea totalmente sincero/a.

La entrevista está compuesta por tres partes y cada una de ellas contiene las subcategorías, en cada subcategoría se anota una acotación conceptual para posteriormente encontrarse con las preguntas.

CUESTIONARIO PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE:

**“PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLE EN EL
CENTRO EDUCATIVO”**

Fecha: _____

Estimado funcionario (a):

Reciban un cordial saludo de parte de Alejandra Aguilar y Marco Rivera, ambos estudiantes de Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Nacional.

Actualmente estamos haciendo una investigación como parte del trabajo final de graduación, nuestro objetivo es analizar la gestión educativa para crear estilos de vida saludable que permitan a los docentes accionar en su labor en ambientes favorables dentro del centro educativo. Este es un trabajo de campo por lo que hemos solicitado a la dirección el aval para hacer de este centro educativo nuestra fuente de información, en este sentido sería un trabajo con los docentes y con la parte administrativa.

Con el permiso correspondiente de la dirección y en vista de que es un trabajo con docentes les solicitamos su colaboración al contestar nuestras preguntas referentes al tema, su estilo de vida actual, su salud física y emocional con una duración aproximada de 30 minutos

En la entrevista no se solicitará el nombre del docente, por lo que los datos serán tratados de forma confidencial, entonces si contamos con su colaboración le pedimos firmar esta nota:

Manifiesto que recibí la información completa y clara del objeto del proceso de entrevista y el propósito de su realización, además de la forma en la que se utilizarán los datos. Doy mi consentimiento para que puedan realizar esta entrevista con mi persona y que puedan utilizar la información que les proporciono para enriquecer su trabajo investigativo.

Parte I: GESTIÓN

Desarrollo Humano

1. ¿Considera usted que en el centro educativo se promueven oportunidades de desarrollo o expansión de sus capacidades?
2. Indique, ¿Cuáles son las formas en que la persona gestora facilita espacios para la socialización de estrategias de crecimiento personal?

Liderazgo

1. ¿Cómo cree usted que debería ser el liderazgo de la persona gestora para una comunicación adecuada?
2. ¿Cómo es la promoción del trabajo en equipo desde la gestión?
3. Ante situaciones de conflicto, ¿cómo es la mediación por parte de la persona gestora?

Holismo

1. En el centro educativo, ¿cuáles son las actividades o consideraciones por parte de la dirección para que la vida del personal docente y administrativo sea abarcada de una manera integral?

Comunicación asertiva y competitividad

1. En el centro educativo se debe establecer una comunicación asertiva. ¿Cómo es la comunicación de la persona gestora con el personal de la escuela?

Trabajo en equipo

1. ¿Cómo se fomenta el trabajo en equipo en el centro educativo?
2. ¿Qué aspectos se consideran importantes valorar para incentivar el trabajo en equipo del centro educativo?

Parte II: ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Emociones

1. Al pensar en su salud mental, ¿Considera que el trabajo sería un detonante de algunos problemas como estrés, depresión y otros problemas emocionales?, ¿Por qué?

2. Si tuviera algún problema relacionado con la salud mental, ¿Cuáles estrategias le gustaría que se promovieran en la institución para mejorar su salud desde la regulación de las emociones?

Estado físico

1. Sobre la actividad física, ¿Cuáles son sus hábitos en cuanto al ejercicio?
2. Desde la gestión, ¿Qué estrategias se pueden implementar para la ejecución de la actividad física que aporte un buen estado físico al personal del centro educativo?

Alimentación

1. ¿Qué acciones desde la gestión se pueden efectuar para que existan buenos hábitos alimenticios?

Vida social

1. ¿Qué aportes de la persona gestora pueden originar las buenas relaciones en el centro educativo?

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice C

Cuestionario persona directora

Instrumento para la persona directora del centro educativo

Gestión

Desarrollo humano

1. ¿Como gestor, con cuales herramientas cuenta para que su personal pueda adquirir nuevas oportunidades en el crecimiento profesional?

Liderazgo

1. Desde la postura de líder, ¿cree usted que promueve el trabajo en equipo puede mencionar algunas estrategias?

Holismo

1. ¿Qué espacios promueve usted para fomentar espacios en la atención integral de sus docentes?

Comunicación asertiva y competitividad

1. ¿Considera usted que cuenta con un adecuado manejo en los canales de comunicación con su personal, cite algunos?

Trabajo en equipo

1. ¿Cómo es su organización en la búsqueda de generar y establecer el trabajo en equipo como forma de enriquecer todas las áreas que conforman el centro educativo?

Estilos de vida saludable

Estado físico

1. ¿Desde su posición cree posible implementar acciones para la aparición de la actividad física en su centro educativo, cuáles incorporaría?

Alimentación

1. Como gestor, ¿cuáles acciones se pueden generar para que existan buenas prácticas alimenticias?

Vida social

1. ¿Cuáles acciones puede promover para establecer relaciones interpersonales en los docentes?

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice D

Instrumento para recabar información con el grupo focal

El siguiente planteamiento se realizó con la utilización del grupo focal, se estableció con la participación de 5 integrantes del centro educativo, en una mesa redonda mediando un ambiente de armonía, seguridad y abierto a la escucha de las diferentes percepciones emitidas por los participantes de este.

Se realizó tres preguntas al grupo

1. ¿Cuáles estilos de vida saludable puede usted mencionar son posibles aplicar en el centro educativo?
2. ¿Qué características recalca debe poseer un gestor o gestora educativo?
3. ¿Mencione algunas propuestas para la mejora de los estilos de vida saludable en la Institución donde labora?