



*Análisis de la calidad educativa desde el bienestar o
motivación del docente en las instituciones educativas:
Instituto Nueva Colombia de Manizales y el Colegio Mayor
San Francisco de Asís de Cali.*



**Universidad
Católica
de Manizales**

Influencia en la calidad educativa desde el bienestar o motivación de los docentes en los colegios Instituto Nueva Colombia de Manizales y el Colegio Mayor San Francisco de Asís de Cali

Autoras:

Lina Fernanda Paz Erazo

Natalia Díaz Garcés

Tutora:

Sandra Bibiana Burgos Laiton

Universidad Católica De Manizales

Facultad De Educación

Especialización En Gerencia Educativa

Manizales, Colombia

2021



**Universidad
Católica
de Manizales**

Influencia en la calidad educativa desde el bienestar o motivación de los docentes en los colegios Instituto Nueva Colombia de Manizales y el Colegio Mayor San Francisco de Asís de Cali

Lina Fernanda Paz Erazo

Natalia Díaz Garcés

Trabajo De Grado Para Obtener El Título De Especialista En Gerencia Educativa

Sandra Bibiana Burgos Laiton

Tutora:

Universidad Católica De Manizales

Facultad De Educación

Especialización En Gerencia Educativa

Manizales, Colombia

2021

Dedicatoria

A nuestras familias quienes por ellos somos lo que somos. A nuestros padres por su apoyo, consejos, comprensión, incondicionalidad y que en momentos difíciles han estado presentes.

Desde el seno familiar nos han inculcado nuestro carácter, responsabilidad, disciplina y la valentía para lograr nuestros objetivos.

A mi compañera de proyecto de desarrollo con quien he compartido momentos difíciles y logros en todo este tiempo de amistad, gracias por ese acompañamiento constante.

La pasión por mi profesión y el empeño constante por educarme para fortalecer y aportar a la educación de mi país.

Agradecimientos

El presente proyecto es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, con paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

A nuestra profesora Sandra Bibiana Burgos Laiton, por la paciencia, la dirección de este trabajo, por los consejos, el apoyo, por la atenta lectura de este proyecto, el ánimo y el tiempo que nos brindó.

A la Universidad Católica de Manizales y su modalidad de estudio ya que así nos permitió entrar en la vida de nuestros compañeros, convivir dentro y fuera del salón de clase; encontrarnos semanalmente en una interacción activa. Valorar y rescatar los diálogos que se tuvieron por parte de la decana y nuestra directora de Facultad; fuente importante de motivación y amplia escucha en esta situación compleja de salud pública que no tocó vivir.

A nuestras familias que nos acompañaron en esta aventura y que, de forma incondicional, entendieron nuestras ausencias y los malos momentos que nos tocó soportar en estos tiempos tan atípicos para muchos.

Gracias a todos.

Análisis de la calidad educativa desde el bienestar o motivación del docente en las instituciones educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y el Colegio Mayor San Francisco de Asís de Cali.

Analysis of educational quality from the well-being or motivation of the teacher in educational institutions: Instituto Nueva Colombia de Manizales and Colegio Mayor San Francisco de Asís de Cali.

NOTAS DEL DIRECTOR DE TESIS

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Tabla de contenido

1. ESCENARIO DE APERTURA	12
Ámbito-localización	12
1.1. Instituto Nueva Colombia	12
1.1.1. Colegio Mayor San Francisco de Asís	13
1.1.2. Reseña histórica: Instituto Nueva Colombia.....	14
1.1.3. Misión Instituto Nueva Colombia.....	15
1.1.4. Visión Instituto Nueva Colombia.....	15
1.1.5. Perfil del docente Instituto Nueva Colombia.....	16
1.1.6. Funciones de los docentes Instituto Nueva Colombia	17
1.2. Reseña Histórica: Colegio Mayor San Francisco De Asís.....	18
1.2.2. Misión: Colegio Mayor San Francisco De Asís.....	20
1.2.3. Perfil del docente Colegio Mayor San Francisco De Asís.....	20
Descripción del problema	21
2.1 Diagrama espina de pescado Instituto Nueva Colombia.....	26
2.1.1 Diagrama espina de pescado Colegio Mayor San Francisco De Asís.....	27
Problema de conocimiento.....	28
Objetivos	29
4.1. Objetivo general	29
4.2. Objetivos específicos	29
5. Justificación.....	29
6. Fundamentación	31
6.1 Motivación/Desmotivación de la profesión docente.....	31
6.2 El trascender de la profesión docente en Colombia.....	34

6.3 Relevancia de las actividades que promueven el bienestar laboral desde la conformación de un comité social en las instituciones	38
6.4 Bienestar del docente	42
6.5 La calidad educativa desde de inteligencia emocional del docente	44
6.6 Relevancia de la implementación de una estrategia de bienestar que influye en el trabajo proactivo.	47
7. Metodologías y actividades.....	50
8. Recursos humanos.	53
9. Recursos financieros	54
10. Resultados/Hallazgos	55
11. Conclusiones y recomendaciones.	71
12. Referencias bibliográficas	91
Figura 1 1 Espina de pescado. Instituto Nueva Colombia. Elaborado por autor (2020).....	26
Figura 1 2 Espina de pescado. Colegio Mayor San Francisco De Asís. Elaborado por autor. (2020).....	27
Figura 2 1Ambientes de Trabajo Saludables	37
Figura 2 2Diagnostico Docente.....	39
Figura 3 1Diagnostico Docente.....	55
Figura 3 2 Diagnostico docente.....	56
Figura 3 3Diagnostico docente.....	57

Figura 3 4 Diagnostico docente.....	58
Figura 3 5 Diagnostico docente.....	59
Figura 3 6 Diagnostico docente.....	60
Figura 3 7 Diagnostico docente.....	61
Figura 3 8 Diagnostico docente.....	62
Figura 3 9 Diagnostico docente.....	64
Figura 3 10 Diagnostico docente.....	64
Figura 3 11 Diagnostico docente.....	65
Figura 3 12 Diagnostico docente.....	66
Figura 3 13 Diagnostico docente.....	67
Figura 3 14 Diagnostico docente.....	68
Figura 3 15 Diagnostico docente.....	69
Figura 3 16 Diagnóstico docente.....	70
Tabla 1 1 Áreas de intervención.....	40
Tabla 1 2 Cronograma de actividades.....	50
Tabla 1 3 Presupuesto Global por Fuentes de Financiación.....	54
Anexo 1 Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020).....	74
Anexo 2 Invitación al taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.	74
Anexo 3 Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.	75
Anexo 4 Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente. .	75

Anexo 5: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.	76
Anexo 6: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.	76
Anexo 7 Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente. .	77
Anexo 8: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.	77
Anexo 9: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.	78
Anexo 10 Nombre de la actividad: Intervención a través del taller "sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente." Evidencia de la cartilla.....	79

1. ESCENARIO DE APERTURA

Ámbito-localización

Caracterización de la población objeto de estudio

El proyecto de desarrollo se ajustó para identificar los contextos reales que estudian la motivación o desmotivación del docente y cómo esta incide en la calidad de la institución educativa.

Además de conocer las posibles perspectivas que motivan o desmotivan el ejercicio docente, se tomaron como objeto de estudio dos instituciones educativas y las condiciones que permean el bienestar del educando se realiza la descripción de las instituciones desde su ubicación geográfica, sus valores, misión, visión, características del talento humano, reseña histórica, a continuación, se presentarán los colegios que se tuvieron en cuenta para el desarrollo de este proyecto:

1.1. Instituto Nueva Colombia

El Instituto Nueva Colombia (INC), pertenece al sector privado, urbano ubicado en el barrio Alto Caribe en la ciudad de Manizales, específicamente, en la dirección Cra 10C 47 L 05; es una institución educativa que presta servicios educativos en el área de preescolar y la básica primaria y la misma cuenta con 300 estudiantes y 300 familias, aproximadamente.

Referente al personal que allí labora son 13 profesores divididos por áreas, los cuales tienen actividades designadas de la siguiente manera:

Tabla 1:

Organización planta docente Instituto Nueva Colombia (INC)

PERSONAL QUE LABORA EN EL INSTITUTO NUEVA COLOMBIA			
Profesores del área de preescolar	Profesores del área de primaria	Coordinadoras	Rectora
6 profesoras: 3 educación superior y 3 como personal de apoyo que cuenta con una formación técnica en el área.	7 profesores: cada profesor cuenta con educación superior los profesores de área primaria se encargan de impartir todas las materias exceptuando educación física e inglés de las cuales se encargan los profesores que han profundizado en su formación en el área.	2 coordinadoras: las cuales se encargan de la disciplina y la parte de evaluación de procesos académicos.	1 rectora: que cumple con la función de directora y tesorera a la vez.

1.1.1. Colegio Mayor San Francisco de Asís

Colegio Mayor San Francisco de Asís (CMSA), institución de preescolar, primaria, secundaria y media. Cuenta con dos sedes la primera sede Ciudad Jardín y Carrera 106 No. 15 – 74, segunda sede Pance Calle 18 # 132 - 90 , las cuales llevan estos nombre por el sector en el que se encuentran en el municipio de Cali valle del cauca, específicamente en la zona Sur de la ciudad, de carácter privado y coeducación, un Colegio con alta formación en valores y principios humanos y cristianos, dada su academia dentro de la compañía de Jesús al lado de sacerdotes jesuitas, no obstante haberse formado dentro de la espiritualidad ignaciana, su admiración y devoción por San Francisco de Asís. Cuenta con más de 1000 estudiantes aproximadamente. De edades entre los 5 y 18 años, pertenecientes al municipio de Cali y sus alrededores, cuenta con una amplia planta docente dividida por secciones:

Tabla 2:

Organización planta docente Colegio Mayor San Francisco de Asís (CMSA)

Sección Infantil	preescolar, 1° y 2°
Sección premayores	3°, 4°, 5° primaria
Sección mayores I	6° y 7 ° secundaria
Sección mayores II	8° y 9° secundaria
Sección mayores III	10° y 11° media académica

Acompañados entre los 16 y 18 docentes por sección, con un alto desempeño profesional. E instalaciones en óptimas condiciones y un ambiente campestre.

1.1.2. Reseña histórica: Instituto Nueva Colombia

Este centro educativo no surgió como una simple solución al desempleo; sino más bien como el deseo de ganar un espacio de encuentro y desarrollo de las potencialidades del niño, tratando de sembrar en ellos *La Semilla De Una Nueva Colombia*.

Mediante un proceso de indagación realizado con encuestas, se pudo comprobar la necesidad de un centro educativo de carácter privado y personalizado que rescatara los valores y que brindara una excelente calidad educativa.

Después de escoger el sitio apropiado, se dio a conocer el proyecto a través de un plan publicitario dirigido a los vecinos del barrio El Caribe y sus alrededores, con el fin motivar a las personas interesadas en inscribir a sus hijos en el plantel.

A la inscripción acudieron 20 niños de los cuales se matricularon 15 y con ellos se empezó la aventura de conocimiento y aprendizaje que nació el 2 de febrero de 1998.

La Licenciada *María Consuelo Garcés Ríos*, fue la fundadora, Directora y docente en ambas jornadas, siempre atenta y dispuesta a prestar el mejor servicio educativo.

El doctor *Wilmar Garcés Londoño* (esposo de María Consuelo) Médico, se comprometió en brindar atención médica y estar al tanto de la salud de los niños, también orientaba talleres

educativos y preventivos relacionados con el campo de la salud a los padres de familia del plantel.

Debido a problemas de salud de la Licenciada fundadora, a partir del año 2002 la Dirección pasó a cargo de la Administradora Alba Gloria Garcés Ríos, y la Coordinación a cargo de Alba Rocío Garcés Ríos, sus hermanas, quienes continúan actualmente en frente de la institución.

En los siguientes años después de la fundación del plantel, la población estudiantil ha ido incrementado en gran porcentaje en los ciclos de Preescolar y Básica Primaria; el plantel ha adquirido infraestructura física y se ha dotado de diversas herramientas para el desarrollo del quehacer educativo.

1.1.3. Misión Instituto Nueva Colombia

El Instituto Nueva Colombia es un establecimiento de carácter privado, que ofrece sus servicios, sin excepción de personas, en los niveles de preescolar y básica primaria con profundización en lecto-escritura enfatiza su formación en la promoción de valores mediante un enfoque humanista y desarrolla una pedagogía constructivista para consolidar así la formación integral de los estudiantes y llevarlos a desenvolverse como líderes de una sociedad que se proyecte con sabiduría y principios morales que garanticen la sana convivencia.

1.1.4. Visión Instituto Nueva Colombia

Para el año 2025 nos proyectamos como modelo de comunidad educativa que refleja la convivencia pacífica el respeto por la diversidad y la excelencia pedagógica, con docentes competentes e innovadores y el apoyo de una infraestructura física propia, dotada de las condiciones necesarias para garantizar el mejoramiento continuo de la enseñanza, acorde con los cambios y avances de la actualidad.

1.1.5. Perfil del docente Instituto Nueva Colombia

El docente tiene un papel determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional. Es quien realiza el trabajo de educar a los alumnos, los anima y orienta en su proceso de formación, se constituye también la máxima autoridad dentro del salón de clase, proyecta la filosofía del colegio dando testimonio de vida y responsabilidad profesional, es además:

- Coherente con su realidad, posee y manifiesta coherencia de justicia en su vida cotidiana.
- Profesional competente en las diferentes disciplinas en que se dispone a formar.
- De espíritu creativo, investigativo, ético en todo su quehacer.
- Conciliador de su pensamiento teórico y práctico.
- Capaz de incentivar la capacidad creadora y el pensamiento crítico – reflexivo del estudiante
- Dispuesto a desempeñar un papel polifacético dentro del grupo como líder, observador, solidario y oportuno.
- De voz suave modulada y tono claro.
- Capaz de beneficiarse de las experiencias que el niño aporta siendo consciente de las potencialidades del mismo.
- Dispuesto a reconocer sus errores con humildad, pero también siendo recursivo y creativo en el momento de enmendarlos.
- Asume niveles de exigencia dentro de la calidez y el respeto.

- Sensible y motivador frente a dificultades y condiciones especiales de sus estudiantes.
- Es responsabilidad del Director realizar la contratación del docente

1.1.6. Funciones de los docentes Instituto Nueva Colombia

1. Elaborar proyectos que estimulen la construcción del conocimiento.
2. Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en todas sus dimensiones.
3. Elaborar la planeación y programación de las actividades de las áreas a cargo
4. participar tanto en acciones pedagógicas como institucionales (organizativas, comunitarias y administrativas).
5. Controlar y evaluar la ejecución de las actividades del proceso enseñanza – aprendizaje y analizar el rendimiento académico de todas las áreas que llevan sus alumnos(as).
6. Ejercer la dirección de grupo cuando se le haya asignado.
7. Comunicar a la Coordinadora posibles anomalías que se presenten en el grupo y que requieran atención especial.
8. Cumplir con la jornada laboral y asignación académica acordada.
9. Participar en las reuniones que se le convoque y demás actos de comunidad.
10. Actualizarse constantemente sobre los avances científicos, técnicos, metodológicos, pedagógicos y curriculares.
11. Mantener buena relación con los docentes de los diferentes niveles para buscar soluciones conjuntas a los problemas que se puedan presentar
12. Responsabilizarse de su clase y de todo lo relacionado con el Manual de Convivencia.
13. Velar por el uso adecuado de las instalaciones, equipos y materiales a su cargo.
14. Diligenciar correcta y oportunamente los libros reglamentarios asignados.

15. Considerar como parte esencial de su misión la puntualidad en todos los aspectos: llegada al Colegio, inicio de las clases, entrega de planillas de seguimiento del proceso del área de cada una de los Estudiantes, programaciones, asistencia a reuniones y cualquier otro informe solicitado por las Directivas del Colegio.
16. Preparar el material didáctico antes de ir a clase, procurando mantenerlo completo y organizado evitando improvisaciones.
17. Identificar oportunamente, las causas de las dificultades de los procesos de aprendizaje de los estudiantes para reportar en los comités académicos y buscar alternativas de solución.
18. Citar y atender cordialmente a los padres de familia o acudientes que lo soliciten y mantenerlos informados acerca del comportamiento y rendimiento académico de sus hijos, según el horario establecido para ello.
19. Acompañar a los estudiantes en el horario del descanso, verificando que no estén en lugares distintos a los destinados.
20. Solicitar autorización a la Directora para organizar y ejecutar salidas pedagógicas y Ecológicas con los estudiantes
21. Generar espacios de sensibilización para la aceptación y armonía frente a los estudiantes que presentan dificultades o discapacidades.
22. Cumplir las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza de su cargo.

1.2. Reseña Histórica: Colegio Mayor San Francisco De Asís

El Colegio Mayor San Francisco de Asís fue fundado en el año 2000 como un colegio con jornada única, de carácter privado y coeducación. Fundamentamos nuestra institución en la necesidad observada dentro de la sociedad caleña de un colegio campestre, bien ubicado, con precios socialmente pagables, pero especialmente con una didáctica personalizada donde se

atendiera a cada estudiante como ser especial e importante dentro de un grupo entre 22 a 25 educandos por clase.

Inicialmente, ofrecimos solo educación preescolar bajo el nombre de Colegio Infantil San Francisco de Asís, posteriormente comenzamos a abrir los grados de primaria en el año 2004 y el 28 de abril de 2006 los grados de secundaria, lo cual generó cambio de nombre por Colegio Mayor San Francisco de Asís. Durante este lapso, el colegio fue fortaleciendo sus instalaciones, y el 25 de noviembre de 2009 abrió paso hacia la educación media con los niveles 10° y 11°, por lo cual nos vimos en la necesidad de trasladar a los estudiantes mayores, pertenecientes a los grados 4° a 11° hacia unas instalaciones pensadas y proyectadas para ellos, construyéndose la sede Pance.

Esta hermosa institución fue fundada por la Doctora Sandra Patricia Sadovnik, Abogada y educadora con altos estudios en psicología del aprendizaje, quien visionó un Colegio con alta formación en valores y principios humanos y cristianos, dada su academia dentro de la compañía de Jesús al lado de sacerdotes jesuitas, no obstante haberse formado dentro de la espiritualidad ignaciana, su admiración y devoción por San Francisco de Asís, la llevaron a darle este nombre al colegio, el cual hoy es reconocido por su modelo educativo de alto nivel con formación bilingüe, artística y en valores desde el grado párvulos hasta el grado

1.2.1. Visión: Colegio Mayor San Francisco De Asís

El colegio Mayor San Francisco de Asís en el año 2020 será reconocido en el sur occidente colombiano como un colegio líder en innovación pedagógica, con formación en valores, principios, educación personalizada y formación integral bilingüe, constituyéndose en una alternativa educacional de calidad, basada en la responsabilidad de la gestión de sus procesos y resultados.

1.2.2. Misión: Colegio Mayor San Francisco De Asís

Propiciar ambientes educativos formales e informales que faciliten el desarrollo ético, moral, recreativo, cognitivo, científico, social, empresarial y artístico de niños y jóvenes dirigiendo el accionar pedagógico institucional hacia el mejoramiento de la calidad educativa, la participación comunitaria y la educación de personas reflexivas y autónomas con una alta conciencia socio cultural.

1.2.3. Perfil del docente Colegio Mayor San Francisco De Asís

Los docentes, en definitiva, reconocen que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a sus estudiantes.

- Planean su trabajo y lideran la formulación, ejecución y seguimiento de planes y proyectos.
- Tienen un elevado grado de compromiso y motivación.
- Saben cuáles son los aprendizajes y competencias básicas que todos los estudiantes deben desarrollar en cada momento de su proceso educativo.
- Establecen canales de comunicación apropiados que permiten informar, escuchar, dialogar, debatir y concertar.
- Fomentan el intercambio de experiencias.
- Promueven el sentido de pertenencia hacia la institución educativa.
- Movilizan conocimientos y esquemas de acción para solucionar los problemas.
- Identifican fortalezas y debilidades a partir de evaluaciones, lo que permite el diseño de estrategias para la recuperación de los estudiantes que no han alcanzado los aprendizajes esperados.
- Tienen altas expectativas sobre las capacidades y el éxito de todos los estudiantes.

- Buscan nuevas maneras de hacer las cosas para que sus estudiantes aprendan con interés y motivación. Esto lo hace porque sabe que ellos construyen nuevos conocimientos de manera activa.
- Utilizan enfoques metodológicos y didácticos flexibles que permiten que cada estudiante aprenda colaborativamente, teniendo en cuenta sus características estilos y ritmos de aprendizaje.
- Son auténticos, profesional y posee un conjunto de conocimientos, capacidades físicas, emocionales, sociales, intelectuales, morales, espirituales, éticas, ecológicas, destrezas valores y métodos que le permiten orientar al máximo las capacidades de los estudiantes y comunidad.
- Capaces de lograr que la apropiación del conocimiento ocurra en un ambiente democrático de autoestima y solidaridad.

Descripción del problema

El papel primordial que desarrolla día a día el docente, en el campo de la educación privadas y públicas; genera algunas incógnitas que son relevantes y sobre las cuales se debe reflexionar para mejorar las condiciones y clima laboral, como lo son: ¿Que conmueve al docente? ¿Qué lo motiva? ¿Que lo sobresalta? ¿Qué genera malestar o bienestar en su entorno laboral? y como éste estando inmerso en diversas dificultades sociales, políticas, económicas, que lo rodean como lo son (prestaciones, honorarios, tipos de contratos, manejos de horarios, entre otros). Él sigue firme y leal a su quehacer, siendo ejemplo y modelo a seguir de lo que significa entrega, perseverancia, vocación y convicción por su profesión, al servicio de crear un discernimiento de conocimiento en la sociedad y apoyando la transformación generacional.

Lo anterior buscar hace mella en el docente, llegando así a encontrar una respuesta sobre si estas situaciones tienen alguna relevancia o si incide en la calidad educativa de un plantel o

institución. Es decir, sin partir desde el clientelismo o el tener contento a un padre de familia; si no velar y valorar a la segunda materia prima; si así se pudiera llamar al docente, desde la importancia que debe tener su bienestar o motivación en su entorno laboral.

Es por ello, que partiendo del contexto colombiano y particularmente de las ciudades de Manizales y Cali, se quiere dar a conocer lo que influye en la calidad educativa desde el bienestar o motivación del docente. Identificando como apoyar y generar rutas de seguimiento de bienestar dentro del perfil y observador del docente; que algunas instituciones han implementado en su proyecto educativo institucional PEI. Analizando los contextos teóricos que estudian la motivación o desmotivación del sentido de la profesión docente. Por medio de la aplicación de encuestas, las cuales posibilitan analizar las causas de que motiva o desmotiva el sentido del ejercicio docente y si esto cómo llega a afectar la calidad educativa del plantel evaluado.

Además, es clave hablar de la profesión docente como un ejercicio de enseñanza el cual requiere de un gran empeño, esfuerzo y dedicación. En Colombia, el ejercicio de la docencia ha tenido valiosas transformaciones y ha pasado por diversos cambios. Como lo es la división del sector privado y el sector oficial, este último con un rasgo muy marcado, causa de ello es el surgimiento de dos decretos que cubren a los docentes vinculados con el gobierno; debido a esto los profesores del sector oficial están subdivididos en dos grupos unos que hacen parte del Decreto Ley 2277 de 1979 y otros al Decreto 1278 de 2002. Este anterior designa ciertas condiciones, las cuales deben cumplir los aspirantes al cargo; de este modo se busca regular el sistema educativo nacional.

También, como objetivo prevalece el cumplimiento de unas disposiciones salariales predeterminada según el nivel de estudio de los solicitantes y de esta manera afianzar que la participación o vinculación al sector educativo público se realice por medio de mérito y que no

solo apliquen a este solo licenciados; sino que se abre una gran ventana a los profesionales en ejercicio de cualquier rama que sea afín con las materias básicas o que cumplan con los principios temáticos de cada área específica.

Con respecto a los educadores no oficiales, les serán aplicables las normas de este decreto sobre escalafón nacional docente, capacitación y asimilaciones. En los demás aspectos del ejercicio de la profesión, dichos educadores se registrarán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos internos, según el caso. (MEN, 1979, p.1).

En comparación los docentes que no hacen parte del sector público, se podrían decir que siguen siendo regidos por la disposición del decreto de 1979; donde se pide que se cumpla con las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Entonces así se podría decir que existe una desigualdad en cada uno de estos sectores. Dado que las condiciones laborales del sector privado no son congruentes y equitativas en comparación a lo que ofrece el sector oficial y esto puede llegar a generar un cierto malestar en la comunidad docente, creando un poco la imagen de desprotección, dado que no todos los colegios cumplan con un mínimo vital para sus docentes. Virgüez (2009) afirma que "conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común" (p.1) con lo anterior, debería ser el principio de la participación docente, mantener un excelente clima laboral, buscar entre todos igualar las condiciones del sector educativo.

La profesión de ser maestro cada día impone condiciones más difíciles que limitan el pensamiento, los recursos económicos y materiales, entre otros. La profesión de ser maestro cada día impone condiciones más difíciles. Por tanto, definir qué perturba a los maestros de nuestro

país, puede ser muy complejo ya que se está sumido en diversos entornos como lo son: culturales, económicos, políticos, entre otros.

En consecuencia con lo anterior, existe un fenómeno en la escuela que se encuentra presente en el ámbito laboral del docente e incide notoriamente en su desempeño profesional, su esfuerzo y motivación, del cual emerge un malestar implícito en su trabajo, lo cual desencadena en enfermedades y desinterés por su tareas diarias, es común en profesiones como la de los docentes en la cual el sobreesfuerzo o el no sentirse cómodos con el ambiente de trabajo en la institución en la que laboran, puede crear en ellos inconformidades que al no brindarles la atención adecuada desde la gestión administrativa, gestión que focalice sus fuerzas en subsanar esta problemática laboral, a causa de ello pueda tener el docente como respuesta inmediata aversiones a su trabajo o incluso desencadenar patologías como estrés crónico o síndrome de burnout. Como dice Palomera, Palomera et al, (2006) “no podemos centrarnos solamente en los estudiantes cuando hablamos de desarrollar habilidades socio-emocionales, puesto que también es necesario incidir en la necesidad de fomentar dichas capacidades en el profesorado” (p.689).

Es por ello, que dentro de este desarrollo y considerando la gestión como una función fundamental de la escuela, es pertinente afirmar que dentro de la misma, debemos crear espacios para el disfrute del docente, crear reconocimiento, reuniones o eventos académicos que, si bien, se pueden encontrar escritos en manual del docente como estrategias de integración que mitiguen la carga profesional, además, fortaleciendo y dignificando el quehacer docente, desde la experiencia del profesorado no se ven ejecutados en los ambientes escolares estos procesos en un alto porcentaje, los cuales pueden ayudar a que los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de las instituciones.

Haciendo referencia a lo que plantea Salazar et al, (2009). “Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella” (p.71), es importante comprender que un buen clima laboral puede mejorar notoriamente el desempeño de los mismos empleados, en la docencia persiste un inconveniente que afecta las relaciones interpersonales y es el querer resaltar dentro de la institución de forma individual, es importante entonces, repensar cómo funciona el engranaje organizacional y por qué los docentes se ven tan empujados a trabajar individualmente.

A su vez, debemos resaltar en este trabajo la preocupación que se presenta a la hora de hablar del docente y su emocionalidad, sus satisfacciones e insatisfacciones laborales, el conocer ¿Qué motiva a un docente a trabajar con mayor entusiasmo? Y adicionalmente, trabajar desde la gestión para que como un efecto dominó cada sentir del docente se refleje en sus aulas y es allí donde esa armonía presente, puede tener como consecuencia una mejora notable en la calidad educativa de una institución.

En conclusión, se busca resignificar la condición de bienestar del docente en el ámbito escolar, legitimar su ardua labor y reconocer qué factores influyen en el ejercicio del mismo, así como también, prevenir patologías emergentes de no cumplir con óptimas condiciones para el desarrollo de su labor.

Observar el ejercicio docente, permite identificar y apoyar el mejoramiento continuo a nivel individual y colectivo, para complementar, permitir que no quede únicamente en palabras o actividades extracurriculares, sino también, en un plan de mejora de las condiciones laborales porque también debe hacer parte de los objetivos institucionales preocuparse por la integridad

del trabajador a través de los reconocimientos que se plantean a lo largo del texto, dignificando así el quehacer docente.

2.1 Diagrama espina de pescado Instituto Nueva Colombia

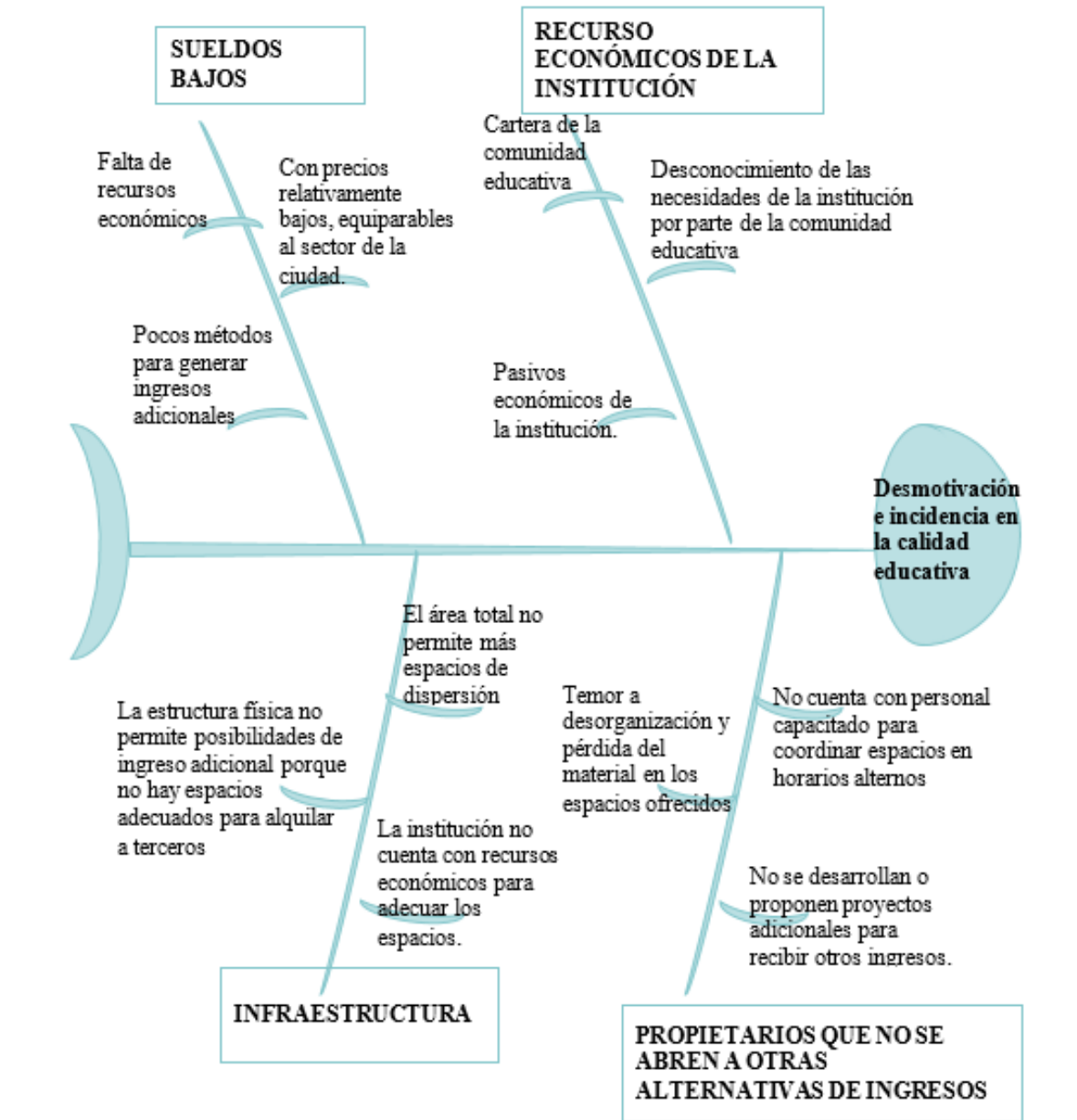


Figura 1 1

Espina de pescado. Instituto Nueva Colombia. Elaborado por autor (2020)

2.1.1 Diagrama espina de pescado Colegio Mayor San Francisco De Asís

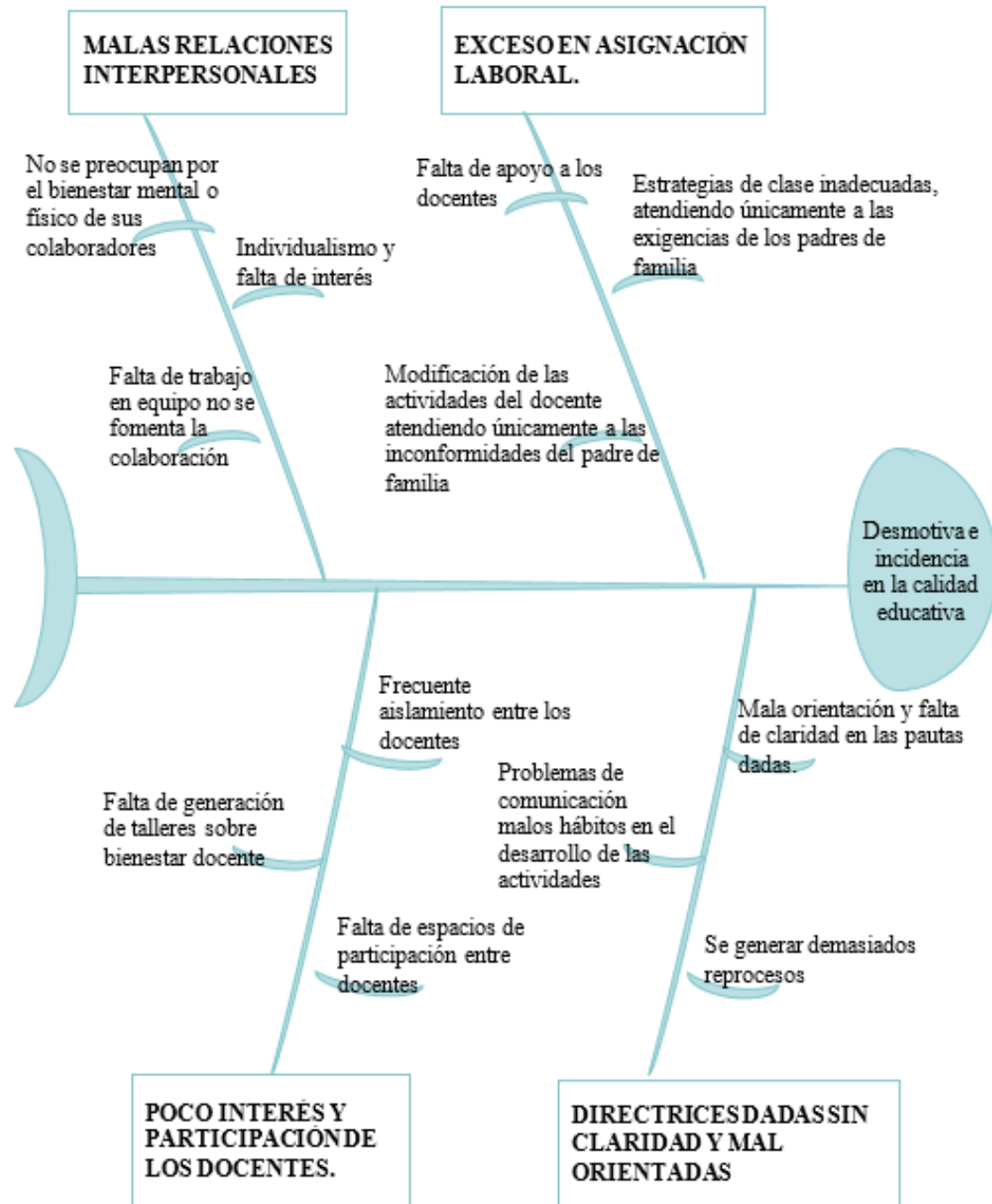


Figura 1 2

Espina de pescado. Colegio Mayor San Francisco De Asís. Elaborado por autor. (2020)

Problema de conocimiento

¿Por qué analizar la calidad educativa desde los conceptos de Bienestar o motivación del docente en las instituciones?

ESCENARIO DE FORMULACIÓN

Objetivos

4.1. Objetivo general

Analizar la calidad educativa desde los conceptos de bienestar o motivación del docente en las instituciones educativas Instituto Nueva Colombia y Colegio Mayor San Francisco de Asís.

4.2. Objetivos específicos

- Identificar a través de un diagnóstico si la calidad educativa se ve afectada por la falta de bienestar y motivación en el docente.
- Socializar por medio de una infografía y cartilla la ruta de seguimiento para mejorar el bienestar del docente y su motivación.
- Crear espacios de esparcimiento entre los docentes durante la jornada laboral y mitigar la fatiga y estrés propios del que hacer docente.

5. Justificación

La elaboración del proyecto de desarrollo; tiene como objetivo enfocarse en generar espacios y actividades que buscan gestionar buenos hábitos y promocionar el cuidado de la salud tanto mental como física de la comunidad educativa de los colegios Instituto Nueva Colombia y Colegio Mayor San Francisco de Asís.

Es sumamente importante reconocer que los hábitos de vida saludable y la capacidad para decidir entre las opciones que favorezcan un adecuado bienestar físico, mental y social. Para generar cambios positivos en la calidad de vida y esto favorece el ritmo laboral al cual están expuestos los docentes; ayudando a comprender los retos que proporciona diariamente esta labor.

Surge la imperiosa necesidad de brindar espacios que eduquen sobre la adquisición de vida saludable y generar espacios que motiven la sana convivencia y el esparcimiento dado que esto fortalece el reconocimiento del grupo laboral. Siendo estas las personas con las cuales se comparte por lo menos 40 horas semanales en un rango de 10 meses del año, en un calendario académico de 40 semanas. El afianzar estas relaciones promueve la armonía. Esto también sumando a la actual cultura donde son pocas las personas que se preocupan por su salud mental y física, al igual que la falta de tiempo que la rutina diaria conlleva a no permitir desarrollar actividad física o espacios sociales efectivos, por tal razón, se hace necesario prevenir enfermedades que deterioran la salud como lo son el estrés, fatiga laboral y en casos extremos en síndrome de burnout, a través del fortalecimiento del bienestar y motivación del docente.

Es evidente que la jornada académica y laboral es bastante extensa, es de gran prioridad brindar espacios dentro de la jornada. Buscando alternativas para reducir riesgos laborales y evitar situaciones incapacitantes. Intervenir aquellos que son preexistentes y afecta la salud física y mental de la comunidad educativa.

De esta manera se desea promover el bienestar y la motivación para esto se crearán actividades en las que la comunidad educativa tendrán espacios de recreación saludable o de ocio. Dado que la gerencia educativa no solo gestiona la parte administrativa y económica sino también el tiempo y talento humano; para fortalecer los vínculos afectivos que motiven grandes logros esto asociado al sentido de pertenencia.

6. Fundamentación

6.1 Motivación/Desmotivación de la profesión docente

En una posición importante se le debe dar cabida en este proyecto de desarrollo, para el concepto de motivación es válido conocer el abordaje teórico que ofrece Goleman (2015) al decir que “la motivación es lo que nos impulsa a actuar para conseguir un objetivo. Todo lo que nos motive nos hace sentir bien” (p. 10) desde su inteligencia emocional; el sentido de ser docente posee en gran parte un nivel elevado de satisfacción y motivación para cumplir un objetivo, a partir de esto es significativo entender, particularmente en los docentes, los elementos que los mueven a ejercer su profesión.

Muchos teóricos han enfocado sus estudios para hablar acerca de la motivación, como lo fueron Maslow, Vroom y Mclelland; cada uno dando un valor propio desde su rama de conocimiento, como lo es el caso de los aportes de Maslow (1943), en su obra: *Una teoría sobre la motivación humana*, esboza al hombre en un contexto donde se encuentra en una constante búsqueda de superación, como si su vida fuera una pirámide o escalera donde se debe seguir avanzando para suplir necesidades hasta llegar a un punto elevado donde el hombre siente la satisfacción y esto encadena la autorrealización. Que no es otra cosa que sentirse pleno donde se aborda la percepción del concepto de crecimiento personal.

Vroom (1964) en su texto *trabajo y motivación* afirma que:

La motivación de las personas a hacer algo estará determinada por el valor que otorguen al resultado de su esfuerzo (ya sea positivo y negativo). Multiplicado por la certeza que tenga de que sus esfuerzos ayudarán tangiblemente al cumplimiento de una meta. (p.60)

Estas teorías anteriormente mencionadas, se ven reflejadas en el trabajo de Pérez (2009), influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento, en la cual se explica que son cada una de ellas.

Pérez (2009) firma que “la motivación intrínseca puede ayudar a lograr el necesario equilibrio entre competición y colaboración entre los individuos, puesto que favorece un ambiente de mayor cooperación” (p.191). Es necesario que exista un buen ambiente laboral y esto va de la mano con la motivación que posee cada uno de los sujetos que intervienen en una empresa, corporación o compañía, facilitando la cooperación y la empatía por la labor que se ejerce, las relaciones interpersonales juegan un papel sumamente importante para el buen manejo de una empresa, permitiendo el equilibrio entre las funciones desempeñadas; al igual que una comunicación asertiva.

En el caso de los docentes el ser facilitadores de la educación va más allá de cualquier otra compañía o empresa que se dedican ya sea fabricar o comercializar, un bien o un servicio. La labor docente en esencia es emocional, dado que la materia prima de este ejercicio son seres humanos: estudiantes – familias- colegas y múltiples relaciones interpersonales. Lo que ubica al ejercicio docente en lo más alto que aporta al ser humano y por tanto a la sociedad. Es de allí que la motivación intrínseca juega ese valor agregado, si cada uno de los docentes encuentran en su sitio de trabajo factores que promuevan su bienestar emocional, esto llegará a potencializar mucho más sus habilidades llevándolo a un estado de gozo y tranquilidad, que le permita comunicarse y laborar de manera eficaz y eficiente; esto también tomado de la mano con los estímulos y todo aquello que haga elevar su crecimiento personal.

Las variaciones o tipos de motivación son relevantes en el proceso y el entendimiento de que mueve a las personas para realizar acciones ejemplo en una profesión o cargo determinados.

Al igual que comprender en qué estado o tipo de motivación se encuentra; la motivación extrínseca, tiene el rasgo identificativo que es temporal, (cambia o cesa ese con el estímulo) pues se da por acciones externas al individuo y que no dependen de él como por ejemplo las recompensas o castigos (estímulos) y en la motivación intrínseca, se realiza la tarea a pesar de las dificultades, esfuerzos e incluso falta o carencia de una exaltación, reconocimiento o recompensa por la misma.

Desde el sector educativo se menciona que “La desmotivación del profesor es un tipo de respuesta defensiva, cuando se siente agotado e impotente para mejorar sus condiciones de trabajo y lograr un rendimiento superior al obtenido previamente.” (Feandalucia, 2011. p4). Respecto a la desmotivación, cualquier persona tiene derecho a expresar libremente su opinión, así que nada hay que objetar a la opinión de ese sector desmotivado del profesorado. Lo que extraña y es digno de análisis es imaginar cuál situación haya podido generar a que la mitad del grupo de docentes ande merodeando por los caminos de la desmotivación, lo cual es muy preocupante. Se puede creer que la realidad está algo alejada de semejantes, aunque es relativamente fácil sentir que en algún momento de la labor docente se sienta a punto de renunciar a causa de que, se vive en una sociedad en crisis como es la ética y los valores, Ante la presencia de estas fuentes de tensión. Los profesionales disponemos de varios mecanismos de defensa que implican desmotivación, como son la inhibición o despreocupación, el empleo de una rutina diaria o el absentismo laboral. Con ellos se resiente la calidad del trabajo, esto también acompañado de una serie de factores que ayudan a que el docente se encuentre desmotivado los cuales : actividades que demandan jornadas extracurriculares de trabajo, acumulación de tareas o exceso en ellas, la progresiva indisciplina y la insolencia de los estudiantes, la sobrepoblación en las aulas, cabe aclarar que esta también afecta directamente el proceso de aprendizaje, la falta de

acompañamiento o apoyo por las directivas de la institución. Son razones por las cuales la continua decadencia de la labor docente se ve latente, que avanza como una máquina lenta en los planteles hacía la afectación de unos factores físicos y mentales que merodean las aulas como enemigos silenciosos pero que pueden llegar a desencadenar fuertes depresiones, cuadros graves de estrés, problemas de ansiedad, depresión o somatizar dolencias físicas.

6.2 El trascender de la profesión docente en Colombia

En la historia de la Educación en Colombia, existe una larga tradición en la formación de los Educadores, desde las Escuelas Normales, rurales y superiores de las facultades de Educación, en las ciudades de Tunja como capital de provincia y Bogotá como la capital de la República, en el centro del país por los años de 1930, en la denominada “REPÚBLICA LIBERAL” a lo largo de una prolongada hegemonía del partido conservador, para las mujeres no fue fácil ya que se veía con mejores ojos para los hombres capacitarlos y en especial que fueran solteros, pero al haber carencia de maestros varones se obligó a nombrar a mujeres, por esta razón existían escuelas exclusivamente para la formación de niños dirigidas por maestros varones y de niñas por maestras. La enseñanza rural estaba a cargo de las mujeres sin diploma y solteras Cely (2010) “hijas de campesinos o de familias de pueblo con poca preparación educativa, sabían bordar, hacer dibujos, a recitar el Astete (catecismo), cantar, a contar anécdotas de la historia patria, algo de geografía y un poco de aritmética” (p.57).

Para los pagos de los maestros les tocaba desplazarse a cobrar hasta Bogotá, asumiendo todos los peligros y la pérdida de tiempo que esto conllevaba posteriormente asignaron la responsabilidad a los tesoreros de cada municipio, para el pago de los salarios a los maestros. A mediados de la década de 1920, se trajo al país la segunda Misión Alemana, dentro de su reforma

se encontraba la reactivación del modelo de Escuelas Normales y la creación de Facultades de Educación, provistas de profesores competentes.

Esta formación de educadores queda al cuidado de la Escuela Normal como plantel educativo dedicado a la preparación de Maestros para la educación primaria y secundaria y nace la Universidad Pedagógica Nacional que ha sido tradición institucional mantenida hasta hoy; de igual manera han nacido otras unidades académicas. Con base en los apoyos brindados por la Constitución Política, avances del conocimiento en este sistema escolar y de los progresos de la pedagogía se emite la Ley 30 de 1992, o Ley de la Educación Superior sustitutiva del Decreto 080 de 1980 y se propone el Artículo 25 el título de Licenciado para las carreras de Educación de esta manera se afirma la formación de Educación Superior, en este mismo artículo se propuso la desaparición de las Facultades de Educación. En 1998 existían 135 Normales en proceso de acreditación para transformarse en Normales Superiores, 617 programas de nivel de licenciaturas, 282 especializaciones, 40 maestrías y dos doctorados, en 1994 se expiden la ley 115 Ley General de Educación, para los niveles de Educación preescolar, Básica primaria, Básica Secundaria y Media.

A partir de 1991, con la nueva Constitución Política se empieza a tener en cuenta al maestro la cual reserva un capítulo a ella; en la Ley 115 donde se encuentra decretos, reglamentos, reformas como la acreditación de las Facultades de Educación y Escuelas Normales Superiores. Los Decretos 709 y 272 validaron la necesidad de dotar de una estructura pedagógica y una ética e identidad profesional. Continuando con esta reestructuración en el año 2001 se realizan cambios a la ley 60 de 1993, dando autonomía a los Entes territoriales y locales sobre la administración, manejo de recursos y presupuestos. Decreto 1278 de 2002, el cual modifica las políticas de ingreso, permanencia, ascenso e incremento salarial para los docentes de básica

primaria y media, desmejorando las condiciones laborales en cada una de éstas frente al estatuto anterior.

Hasta aquí, con Sistema o no, la profesión docente demanda del Sistema Educativo Colombiano el apoyo a un status profesional, el reconocimiento social y el estímulo positivo para que, tanto en el proceso de formación como en el ejercicio de la actividad docente, se disponga de condiciones sociales, económicas, laborales equitativas, dignas y solidarias para con la vida académica y profesoral.

En Colombia hoy en día se necesita un maestro líder, mediador, que tenga conocimientos y que sea ejemplo para sus estudiantes y la sociedad, que sea eficiente y eficaz en el desempeño de su labor que sea respetuoso de la ley, de amplias convicciones democráticas, las cuales han venido apoyando las instituciones educativas para tal mejoramiento integral del docente.

Barrios y Paravic (2006) afirman “Las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento” (p.139). Si bien se reconocen algunas relaciones entre el entorno saludable, calidad de vida laboral y productividad en la gestión, las condiciones laborales son determinantes para el desarrollo integral de las comunidades académicas, por lo tanto, es importante enfatizar que existe una estabilidad física y mental de la persona.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea una visión futura donde todas las organizaciones laborales sean un espacio saludable, con base a los siguientes puntos de vista:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo

incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo

Los recursos de la salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y la de otros miembros de la comunidad. (p. 15)

Partiendo de la posición de la OMS sobre los entornos laborales saludables se plantean cuatro formas básicas para proteger la integridad de los colaboradores para su bienestar y seguridad en su ambiente de trabajo. No solo desde lo laboral sino tomando un enfoque primordial en las relaciones armónicas y la interacción entre los diferentes miembros, las relaciones interpersonales como agente propicio para la participación y acción dentro de una compañía, empresa o institución.

Figura 2 1

Ambientes de Trabajo Saludables



Nota. *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción.* Fuente: OMS,2010

En Colombia se crearon dos normatividades:

1. La ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

2. El Decreto 1443 de 2014 por la cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad en el trabajo (SG-SST), en las que se observa que ninguna aborda la definición de Riesgo Laboral, la ley 1295 de 1994 define riesgos profesionales como: el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional y el Decreto 1443 de 2014 define riesgos como: combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

6.3 Relevancia de las actividades que promueven el bienestar laboral desde la conformación de un comité social en las instituciones.

En el campo de la labor docente es evidente referenciar que existen un sin número de actividades y factores que influyen en el rendimiento laboral del profesorado como lo son, la eficiencia, la motivación, el sentido de pertenencia, una remuneración digna y la calidad de vida laboral o mejor conocido como clima laboral; entonces esto obliga a que el docente transite en un camino de extensiones personales, laborales y sociales.

Hace muchos años hablar de bienestar y clima laboral han tomado un auge importante para el desempeño de la carga profesional; así como lo afirma que:

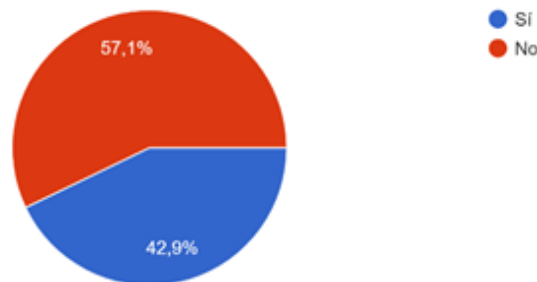
Bienestar laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia,

eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. MEN, (2009), replicado por (Ramos et al, 2019, p.26)

A partir de esta apreciación se formula la imperiosa necesidad de conformar dentro de las instituciones un programa de bienestar laboral o un comité social, que ayude, apoye y fomente la creación de espacios que mitiguen los posibles casos de Burnout al igual que el agotamiento propio que se deriva del desarrollo de esta labor.

Figura 2 2Diagnostico Docente

¿Considera que la institución se esmera por tener actividades de esparcimiento que promuevan el buen ambiente laboral?
21 respuestas



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020).

Partiendo de la anterior gráfica de una encuesta realizada a algunos docentes, se evidencia el gran porcentaje que está de acuerdo en que las actividades de esparcimiento promueven un buen ambiente laboral, basados en estas respuestas se nota que las instituciones

carecen de programas de bienestar o comités sociales, que fortalezcan las interacciones sociales y así motivar una comunicación asertiva dentro de los miembros de la comunidad.

Cristancho (2014) afirma que “los factores de riesgo psicosocial están presentes en la docencia, crean un fuerte impacto en el bienestar del trabajador y predisponen la aparición de enfermedades físicas y mentales” (p.24). Atendiendo a esto los espacios de esparcimiento disipan las condiciones laborales y en gran medida disminuyen las tensiones propias del oficio.

En este orden las instituciones deben diseñar un programa de bienestar o comité social, que, dé respuesta a las necesidades de la comunidad educativa, partiendo de unas características básicas que debe poseer y cumplir, adoptado a su profesorado y a las condiciones físicas.

En la Guía Para Diseño Programa De Bienestar Laboral Sector Docente establece que “Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores y directivos docentes, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran. El (MEN, 2009, p.4)

El programa debe estar orientado al contexto al cual se aplique y factores que rodean a los profesores; en la guía se nombran dos puntos de vista de cómo se mejoran las condiciones laborales y aportan al funcionamiento eficiente de las escuelas; como los son la calidad de vida laboral y la Protección y Servicios Sociales, estructurando necesidades propias del oficio.

Tabla 1 1 Áreas de intervención

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Clima Organizacional Incentivos Desarrollo de Carrera Estilos de Dirección Desvinculación Laboral Asistida Cultura Organizacional Gerencia del Cambio Solución de Conflictos	Seguridad Social Integral Salud Ocupacional Recreación y Cultura Educación Formal

Nota. Áreas de Intervención MEN (2009), Guía Para Diseño Programa De Bienestar Laboral Sector Docente.

Partiendo de esto se deben tomar acciones donde principalmente se promueva la cultura corporativa que va ligada eminentemente al sentido de pertenencia y la prevalencia de un ambiente sano de comunicación asertiva que se verá reflejado en el clima organizacional de la institución. De igual manera atendiendo a los servicios sociales se suscita que los docentes posean los estímulos económicos necesarios para ser sostenibles que garantizan que el profesor pueda desempeñar su labor en condiciones óptimas.

El programa debe velar por fortalecer aspectos tales como el trabajo en grupo, capacitaciones y crecimiento laboral, solución de conflictos, capacidad de enfrentarse a cambios y promoción de programas de salud como lo son las pausas activas.

En la actualidad se dignifica cada vez más la labor docente, como se mencionó en:

El Plan Nacional Decenal de Educación es un marco de referencia que permite orientar los procesos en el ámbito educativo se construye cada diez años y allí se establecen políticas educativas que incluyen propósitos y objetivos en todos los aspectos educativos este es construido por los entidades territoriales y organismos del estado, en el año 2006 se celebró la construcción de este marco y entre los objetivos propuestos se encuentra la

formación docente y el ejercicio pedagógico, con el fin de mejorar las condiciones laborales, la dignificación y la formación del docente.(Ministerio De Educación Nacional, 2019, p.67)

Este programa de bienestar se puede considerar que tendrá unas implicaciones satisfactorias desde:

- Fortalecer el sentido de pertenencia del maestro
- Dignificar su labor
- Generar actitudes afables entre los miembros de la comunidad
- Mitigar la fatiga laboral
- Permitir la estabilidad labor
- Desarrollo integral

Todo esto con pequeñas actividades que tengan como propósito canalizar los factores anteriormente nombrado como los son:

- Celebración de fechas especiales
- Actividades lúdicas que logre la desinhibición de la carga laboral
- Capacitaciones
- Incentivos y reconocimiento docente del mes
- Programas deportivos y actividad física Aero rumba, torneos cortos de fútbol, juegos

tradicionales.

- Promoción de hábitos de vida saludable.

6.4 Bienestar del docente

Partiendo de los factores que aquejan al personal docente y que a su vez impiden u obstaculizan su desempeño se encuentra que el bienestar es un elemento fundamental para el

ejercicio de esta labor, es por ello que se torna relevante hablar sobre las condiciones que impiden que el profesor cuente con bienestar mientras ejecuta su trabajo, uno de estos factores es el desgaste profesional.

Dentro de la investigación de Viteri (2019) “actividades laborales con un grado elevado de demanda y cargas horarias desmesuradas con la finalidad de cumplir los propósitos del sitio de trabajo” (p.11) uno de los muchos factores, también, se le podría añadir que, no se cumple únicamente con los propósitos del sitio de trabajo sino también con lo propuesto desde una comunidad educativa con exigencias como: contextos y problemáticas familiares, familias no funcionales, las atribuciones tomadas por los padres de familia hacia el docente justificadas por el pago de un servicio.

De este modo, podemos entender el bienestar docente como una necesidad urgente del profesorado, de otra forma como lo menciona Lázaro (2004) citado por Viteri (2019) la consecuencia patológica “el *burnout* presenta efectos a escala personal y profesional en sujetos que lo padecen” (p.11) lo que imposibilita al docente para laborar correctamente.

Como se intuye, la perspectiva heterogénea de las patologías consecuencia de la fatiga causada por la ausencia de bienestar dentro del ámbito laboral pueden afectar el desempeño de un docente, es así como un profesor o profesora debe poseer inteligencia emocional para sobrellevar las situaciones que se presentan, el ser maestro con regularidad requiere de motivación intrínseca y extrínseca.

No obstante, para un cargo con tanta demanda emocional, la preocupación por mejorar los ambientes laborales debe ser constante, como lo menciona Ávila (2019) “un profesor emocionalmente competente presentará un mayor bienestar personal y optará por un estilo

educativo asertivo.” (p.131) no se puede negar que la necesidad de implementar estrategias de bienestar dentro de las instituciones educativas es urgente.

Así mismo, Bisquerra (2007) citado por Ávila (2019) asevera que “el profesorado emocionalmente competente está mejor preparado para relacionarse de manera positiva y adecuada con la comunidad educativa, aumentando la eficiencia de la educación.” (p. 134) es lógico pensar que la calidad educativa de una institución se verá fuertemente afectada si no se garantiza en la misma el bienestar del docente.

En conclusión, el ejercicio docente tiene muchos componentes que influyen o afectan de forma directa en el comportamiento del profesorado, es por ello que mientras se apunte hacia el bienestar de la población docente se obtendrán resultados positivos y notorios dentro del entorno en el que se labora.

6.5 La calidad educativa desde de inteligencia emocional del docente

Cuando se habla de educación necesariamente tenemos que poner nuestra mira en la palabra desarrollo, la cual solo es posible si existe calidad dentro de las prácticas educativas, una postura nos lleva a otra hasta encontrar que la raíz de todo son los docentes y de cómo desempeñan su trabajo.

Vargas y Begnini (2020) indican que “Comprender y explicar la acción docente no es una tarea sencilla, el docente es un ser único y particular en su persona y en su forma de interactuar con sus estudiantes.” (p.140) a partir de esto, se entiende y se discute sobre la condición docente como la de un ser emocional que realiza un análisis acertado de factores externos que se generan en su labor, y así mismo discernir sus emociones como profesor; se encontrarán momentos en los

cuales se requiera de motivación intrínseca, éste desencadena en un cuestionamiento paralelo a la motivación extrínseca.

Quero (2006) citado por Vargas y Begnini (2020) considera que las preguntas “¿Qué es lo que orienta mi vida? ¿Tener más o ser más? Se trata de darle sentido a nuestras vidas, y así evitar quedarnos llenos de nada y vacíos de todo” (p.140) se complementa la idea de Quero asumiendo que el ejercicio docente brinda un sin número de motivaciones intangibles que convoca a permanecer ejecutando la labor en pro de la transformación social.

A pesar de que la respuesta a todas estas preguntas, motivan de una u otra forma, las situaciones intangibles no son suficientes para garantizar el bienestar de la población docente, se requiere de algo menos transitorio y que aporte al bienestar como docente.

Por momentos la sociedad solo se concentra en pensar en qué pasará con un estudiante si su docente no cumple apropiadamente su trabajo; muy pocas veces se reflexiona en qué pasa en el ser del docente, cómo está su ánimo, su integridad o su salud. (Vargas y Begnini 2020, p.140)

Es allí donde el docente no se siente valorado o resaltado por todo su esfuerzo, donde se desencadenan una serie de aspectos somáticos e incluso se podría hablar de patologías, entre ellas la ansiedad y la depresión, es pertinente mencionar el ejercicio docente como un factor de riesgo para la salud.

Todas estas situaciones apuntan a la necesidad de reflexionar sobre el bienestar del docente desde una postura que busca resignificar el rol del maestro dentro de las instituciones educativas, en las cuales este individuo no puede ser visto únicamente desde una acción formativa.

Así que, como menciona Tavera y Catalán citados por Vargas y Begnini (2020) “La salud del docente es un factor importante en la determinación de la calidad educativa puesto que un docente enfermo no solo “perderá” horas de clase” (p.2) sino también, que en situaciones extremas, cuando un docente deba retirarse y asistir a un centro de salud o ser incapacitado, existirán diversos factores, que se generan como un evento particular e importante para analizar la influencia de su malestar en el desarrollo de su labor , como lo ejemplifican Tavera y Catalan citados por Vargas y Begnini (2020) aclarando que“ en el caso que acudiese a laborar enfermo o con alguna molestia a su salud no tendrá el mismo rendimiento en su labor” (p.2).

Se entiende por salud, no solo a la condición de bienestar físico sino también a la mental, que un docente no se encuentre sano mentalmente afectará la calidad educativa en el sentido en el cual su desempeño se verá afectado por ausentismos dentro de la misma clase, una de las formas de mejorar las condiciones laborales es reconsiderando el papel del docente dentro de las instituciones educativas, partiendo desde ese punto de reconocimiento se realizará un gran avance que contribuye y fortalece la inteligencia emocional de cada docente para así afrontar situaciones adversas que se le presente en el aula.

La calidad de un servicio no depende únicamente de si se tiene una “herramienta” o no para desarrollar la labor, en el caso particular del sector educativo, éste, va más allá de ello, puesto que no se está trabajando con objetos, se destaca la destreza de los docentes a la hora de auto motivarse.

Es así como el servidor se visualiza como eje central de una institución educativa donde normalmente se piensa lo contrario y se torna necesario tener espacios que promuevan el bienestar docente y fortalezca la emocionalidad de éste. Vargas y Begnini (2020) lo reafirma diciendo “Es de suma importancia que los docen-tes adquieran habilidades para generar

ambientes saludables de trabajo, impactar en beneficio de la práctica, facilitar los procesos de enseñanza y mejorar el desempeño docente.” (p.43)

Centrándonos en la calidad de una institución, dependerá principalmente de los individuos que ejercen la labor de servir, un docente carente de inteligencia emocional, no promoverá en sus estudiantes la misma y tampoco se desenvolverá correctamente en su rol como orientador, lo que afectaría de forma inminente a la institución y a la calidad que promete este establecimiento, el mismo que busca mejorar los estándares de calidad, con esta conclusión, se pretende reconocer que el papel que desempeña el profesorado es de tal magnitud e importancia y se podría aseverar que de él dependerá que el proceso de enseñanza- aprendizaje sea óptimo y cuente con la cualificación necesaria para otorgar al establecimiento un alto reconocimiento dentro de la comunidad educativa.

6.6 Relevancia de la implementación de una estrategia de bienestar que influye en el trabajo proactivo.

La necesidad de generar estrategias que se preocupen por el bienestar laboral dentro de una institución es inminente, desde el ámbito escolar juega un factor indispensable propiciar espacios de bienestar; considerando que la labor docente es una de las profesiones que roza más con el agotamiento y el desgaste emocional, esto, lleva a interpretar que deben existir diversos métodos que motiven al profesorado a cumplir con esmero su trabajo, además de que sientan un apoyo y un balance entre extensas jornadas y actividades que exigen horarios extra curriculares que a su vez se cruzan con las condiciones de su ambiente familiar.

Weinek (2001) citado por Guevara (2018) afirma que “es importante conocer los diferentes beneficios del deporte para la salud, ya que según la Organización Mundial de la Salud define. Es un estado de bienestar físico, mental y social general, es decir, una ausencia de

enfermedad y debilidad.” (p.24) en su estudio, Guevara menciona diversas situaciones de actividad física que promueven la salud mental en los empleados, lo que está demostrado que incrementa los índices de proactividad en el entorno laboral.

Dentro del estudio realizado por Orellana (2017) se menciona que “se incluyó información sociodemográfica, con el objetivo de elaborar un perfil de las personas que se encuentran en mayor riesgo de padecer síndrome de Burnout, realizándose el agotamiento emocional como una de sus dimensiones.” (p.4). Este estudio ratifica la importancia de planes o programas que velen por el bienestar del profesorado, es claro que, un personal educativo con altos índices de satisfacción dentro del contexto social y emocional siempre actuará de forma efectiva y eficiente en su ambiente laboral.

Lamentablemente, dentro de la proyección institucional inicialmente prima la idea de ofrecer un servicio a toda costa, dejando de lado las necesidades emocionales que emergen en el trayecto, es por ello, que las instituciones educativas tienen una incansable necesidad de mejorar la calidad desde el aprendizaje que se brinda y no desde quien permite estos entornos de aprendizaje.

Dailey (2012) citado por Orellana (2017) reafirma la idea de bienestar dentro de un ambiente laboral mencionando que “el bienestar de una persona en su lugar de trabajo está determinado por las condiciones de trabajo, tales como: entorno físico del lugar de trabajo, recursos materiales y técnicos, relaciones interpersonales, remuneración, carga de trabajo, entre otras.” (p.6) se exalta la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales, carga de laboral u otros elementos que han perdido su validez en gran parte de los entornos socioeducativos para el profesor, esto, debido a que el docente encuentra que las relaciones laborales finiquitan en la interacción con sus alumnos y eventualmente con sus superiores.

Cientos de situaciones que aquejan al maestro para lo cual es común decir, “no lles tus problemas al trabajo” y es allí donde concluye todo, la gerencia olvida brindar herramientas que permitan al trabajador descargar estas angustias y aportar a la eficacia y eficiencia en su labor que como fin último será reflejado en calidad.

Ir más allá de un plan de bienestar laboral, es motivar a las empresas y a los empleados para avanzar en una misma dirección, si no es con este tipo de actividades que sean otras de interés, pero que se empiece a generar ese cambio para la disminución de aquellas situaciones que perjudican tanto a la empresa como al trabajador y se establezca lo más importante para los ellos, la construcción de una estabilidad. (Parra, 2019, p.39)

Es necesario dejar de planear y empezar a crear programas en las entidades educativas que se preocupen por el bienestar del trabajador, según Parra (2019) “el mejoramiento de la fluidez de vida del trabajador, el sostenimiento de un alto grado de bienestar personal, mental y mutuo de los trabajadores en cualquier área, son determinantes para elevar la productividad individual en la organización” (p.39)

En resumen, diversos estudios, clarifican y reafirman la idea de que es momento de invertir no solo en aumentar los montos de remuneración porque como lo indica:

Los incentivos tanto monetarios como no monetarios deben ser vistos como un medio de inversión por parte de la organización, para obtener la integración de sus colaboradores, motivándolos a capacitarse y adquirir nuevas habilidades, a desempeñarse mejor, a trabajar en equipo. (Cruz, 2019, p.128) es vital fortalecer las habilidades emocionales del personal docente desde la preocupación frente a su bienestar para mejorar en calidad, eficacia, eficiencia y contribuir a un ambiente de trabajo proactivo.

7. Metodologías y actividades

En este caso investigación educativa el enfoque empleado en esta investigación es de corte cualitativo, ya que se puede describir y puede tener el carácter trascendente lo que los docentes piensan y sienten sobre su quehacer, además del proceso y el significado de sus relaciones interpersonales.

La metodología enunciada anteriormente implica analizar la información Según Bernal (2010) referencia a Jany (1994) la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48) en este caso con la población se hará la aplicación de encuestas al grupo focal de las instituciones; los cuales fueron 10 docentes del Instituto Nueva Colombia y 11 docentes del Colegio Mayar San Francisco de Asís, los cuales tiene como característica en común, que todos son docentes que laboran allí; de los cuales se buscaban arrojar cual es las perspectivas de la profesión docente en su escenario formativo y profesional, detectando además las consecuencias a nivel laboral y social, que dimensionan este fenómeno y su impacto en la vida de los educadores, para descifrar sus niveles de motivación o desmotivación entorno a su ser y hacer como docente, y cómo influye esto en su desempeño como docente. Refiere Bernal (2006)” en la investigación descriptiva, se muestra, narra, reseña o identifica hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio o se diseñan productos” (p.52) Esta investigación descriptiva – exploratoria, pretende analizar cómo la motivación y el bienestar pueden afectar la calidad educativa y así mismo generar la construcción de una infografía y cartilla.

Tabla 1 2 Cronograma de actividades

Actividad			Mes
-----------	--	--	-----

	Resulta do	R espo nsab le	N	E	A	B	Y	U	L	G	E	C	O	N	D
Identificar a través de un diagnóstico si la calidad educativa se ve afectada por la falta de bienestar y motivación en el docente.	Se realizó una encuesta por medio de la aplicación de google forms, a los docentes de las instituciones educativas de los colegios Instituto Nueva Colombia 10 docentes y 11 del Colegio Mayor San Francisco de Asís.	Lina Fernanda Paz Natalia Diaz Garcés								X					

<p>Socializar por medio de una infografía y cartilla la ruta de seguimiento para mejorar el bienestar del docente y su motivación.</p>	<p>Se creó una infografía y cartilla como ruta de seguimiento para mejorar la motivación y bienestar de los docentes en la cual se especifica que se puede hacer y cómo se puede mejorar.</p>	<p>Lina Fernanda Paz Natalia Diaz Garcés</p>									<p>X</p>			
<p>Crear espacios de esparcimiento entre los docentes durante la jornada laboral y mitigar la fatiga y estrés propios del que hacer docente.</p>	<p>Por medio de la plataforma Zoom, se creó un encuentro virtual con los docentes de ambas instituciones para hacer la</p>	<p>Lina Fernanda Paz Natalia Diaz Garcés</p>									<p>X</p>			

divulgación de la infografía y cartilla, así plantear las actividades que pueden mitigar la fatiga laboral y mejorar la calidad educativa de la institución.																				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indicadores de Resultado: Relacionados con los logros a corto plazo, resuelve problemas o necesidades de la I.E.

Los indicadores son “hechos” concretos, verificables, medibles, evaluables, que se establecen a partir de cada objetivo. Es por esto que los indicadores de logro pertenecen primordialmente al aspecto de evaluación, permitiendo la valoración de la eficacia del proyecto en la I.E.

8. Recursos humanos.

Para el desarrollo de este proyecto participa personal del sector educativo presentes en el área privado, con un total de 21 docentes, de diversas áreas, específicamente, 10 del colegio Instituto Nueva Colombia de Manizales y 11 del Colegio Mayor San Francisco de Asís de Cali, quienes realizaron de manera anónima la encuesta de bienestar laboral desarrollada en cada

institución y participaron en un taller realizado sobre la sensibilización frente a los riesgos laborales por la ausencia de bienestar laboral, también, se contó con participación de dos moderadoras para la aplicación de las encuestas y la realización del taller.

Los roles dentro del proyecto de desarrollo fueron:

10 docentes del Instituto Nueva Colombia

11 docentes del Colegio Mayor San Francisco de Asís

Natalia Diaz Garcés y Lina Fernanda Paz Erazo: Aplicar la encuesta

Natalia Diaz Garcés y Lina Fernanda Paz Erazo: Realizar taller de sensibilización

9. Recursos financieros

Tabla 1 3 Presupuesto Global por Fuentes de Financiación

RUBROS	FUENTES				TOTAL
	PROPIAS		CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
PERSONAL	X				3.360.000
EQUIPOS	X				1.500.000
MATERIALES		X			50.000

CONECTIVIDAD	X				800.000
TOTAL					5'7100.000

ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS

10. Resultados/Hallazgos

(Mostrar los resultados obtenidos con el proyecto, en cuanto a los efectos de la intervención del proyecto en la I.E.)

La encuesta se realizó a una población aleatoria, con diferentes características, entornos educativos, sociales y culturales. Los docentes objeto de estudio se encuentran ejerciendo su profesión en diferentes centros educativos, algunos cuentan con una trayectoria amplia en el campo de la educación, también se cuenta con docentes que han ingresado a ejercer la docencia sin ser licenciados, pero por los conocimientos de otras áreas han incursionado en este campo. Se cuenta con una población objeto de estudio confiable, se les informó el objetivo del proyecto de desarrollo para obtener resultados óptimos para el estudio.

Para realizar la encuesta se informó y solicitó consentimiento para el manejo de la información, finalmente se lograron establecer las encuestas terminadas, con las cuales se realizó el estudio y análisis de la información.

Figura 3 1Diagnostico Docente

¿Se encuentra usted a gusto con todas las condiciones laborales?

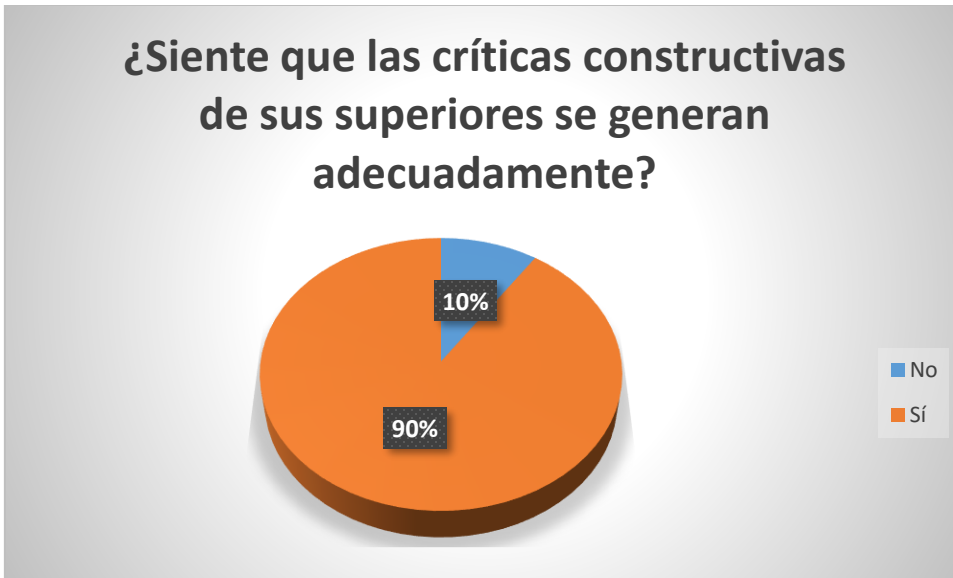


Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 67% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que sí se encuentran a gusto con todas las condiciones laborales y el otro 33% niegan sentirse de a gusto con las condiciones laborales, se debe tener en cuenta que un docente que no trabaja bajo condiciones que le agraden terminará por perder el interés por sus labores y el sentido de pertenencia por la institución.

Figura 3 2 Diagnostico docente

¿Siente que las críticas constructivas de sus superiores se generan adecuadamente?



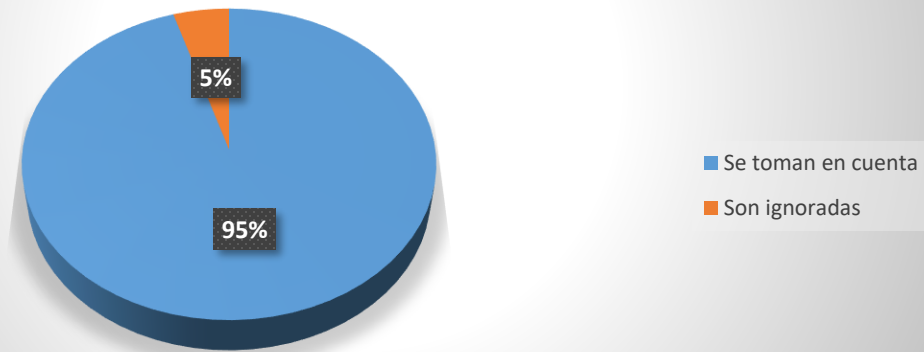
Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 90% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que sienten que las críticas constructivas de sus superiores generan adecuadamente y el otro 10% niegan sentir que sus superiores hacen críticas constructivas adecuadas, se debe tener en cuenta la importancia de la comunicación asertiva por parte de los directivos del plantel educativo porque esto podría afectar notoriamente el desempeño de sus subalternos.

Figura 3 3 Diagnostico docente

¿Sus sugerencias son tomadas en cuenta cuando las realiza o son ignoradas en su totalidad?

¿Sus sugerencias son tomadas en cuenta cuando las realiza o son ignoradas en su totalidad?



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 95% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que sus sugerencias son tomadas en cuenta cuando las realiza o son ignoradas en su totalidad y el otro 5% niegan este hecho, se sienten ignorados frente a sus opiniones, esta es una de las grandes razones para reducir el desempeño en un grupo.

Figura 3 4 Diagnostico docente

¿Nota verdadero compañerismo a la hora de realizar actividades escolares?



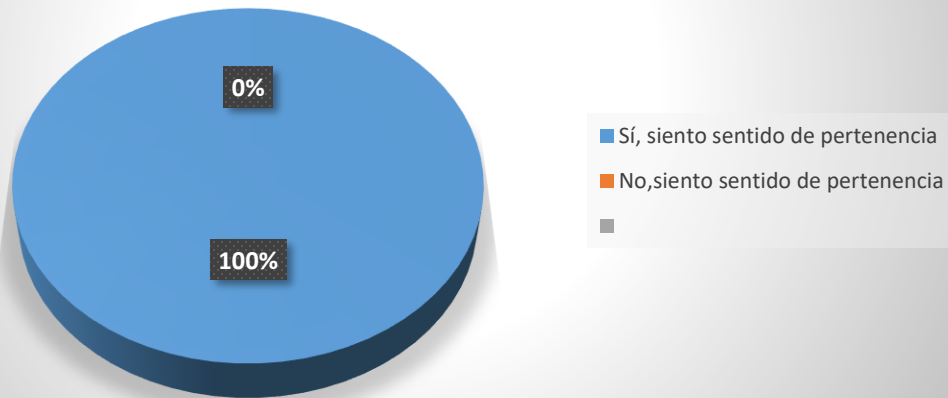
Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 76% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que se ve evidenciado el compañerismo dentro de su grupo de trabajo y el 24% niegan evidenciar esta situación, lo que denota que existe falta de integración dentro del mismo grupo de trabajo, este factor podría desencadenarse en disminución de la calidad educativa por los desacuerdos que esto pueda conllevar en el grupo.

Figura 3 5 Diagnostico docente

¿Siente sentido de pertenencia por la institución para la cual labora y buscas mejorar la calidad cada día?

¿Siente sentido de pertenencia por la institución para la cual labora y buscas mejorar la calidad cada día?



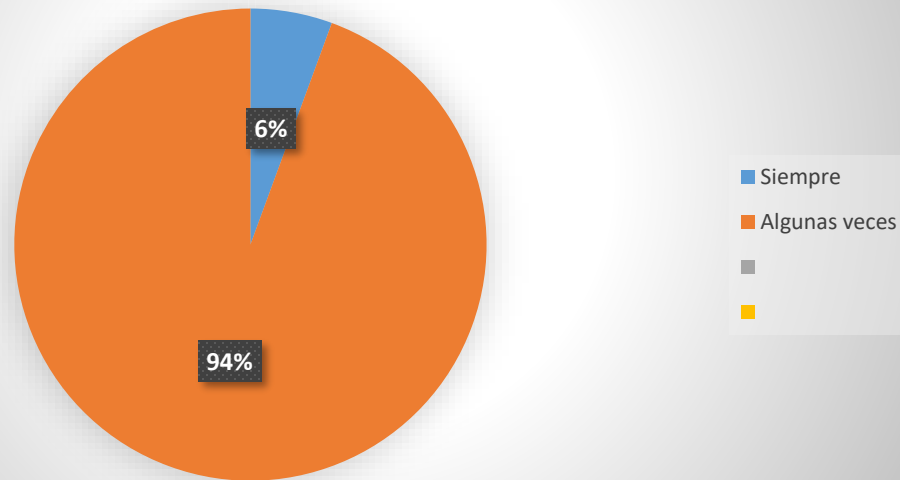
Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 100% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que sienten sentido de pertenencia por la institución para la cual labora y buscan mejorar la calidad cada día, un factor significativo para dentro del desempeño laboral.

Figura 3 6 Diagnostico docente

¿Se siente con ánimo y energía para desarrollar su labor docente?

¿Se siente con ánimo y energía para desarrollar su labor docente?



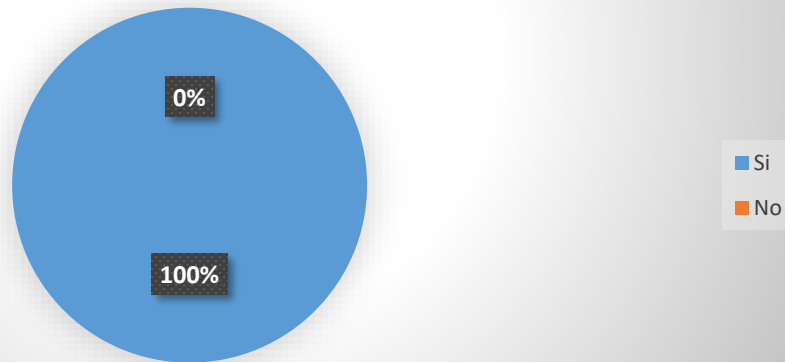
Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 94% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que algunas veces se siente con ánimo y energía para desarrollar su labor docente y el otro 6% dicen que se sienten así siempre, es un análisis importante y que debe alertar a los directivos sobre el estado de ánimo de sus docentes, el clima laboral y la importancia de mirar y evaluar las rutas de atención a los estados de bienestar de sus trabajadores.

Figura 3 7 Diagnostico docente

¿Siente usted que el estado de ánimo y el gusto por la institución también va de la mano del clima laboral y sus compañeros de trabajo?

¿Siente usted que el estado de ánimo y el gusto por la institución también va de la mano del clima laboral y sus compañeros de trabajo?



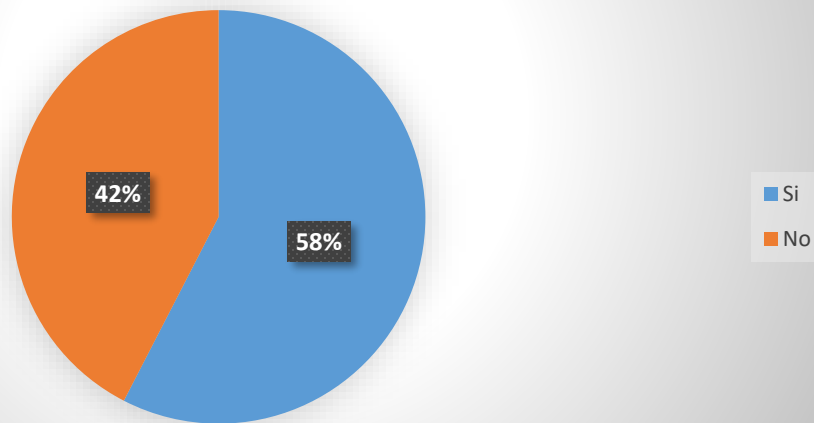
Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 100% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que el estado de ánimo y el gusto por la institución también va de la mano del clima laboral y sus compañeros de trabajo.

Figura 3 8 Diagnostico docente

¿Considera que la institución se esmera por tener actividades de esparcimiento que promuevan el buen ambiente laboral?

¿Considera que la institución se esmera por tener actividades de esparcimiento que promuevan el buen ambiente laboral?



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 58 % de los docentes de una muestra aleatoria afirman que la institución SI se esmera por tener actividades de esparcimiento que promuevan el buen ambiente laboral.

El 42% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que la institución NO se esmera por tener actividades de esparcimiento que promuevan el buen ambiente laboral.

Figura 3 9 Diagnostico docente

¿Cómo califica la relación que existe entre docentes y directivas en la institución que labora?



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 5 % de los docentes de una muestra aleatoria afirman que en la institución la relación que existe entre docentes y directivas en la institución que labora es Mala

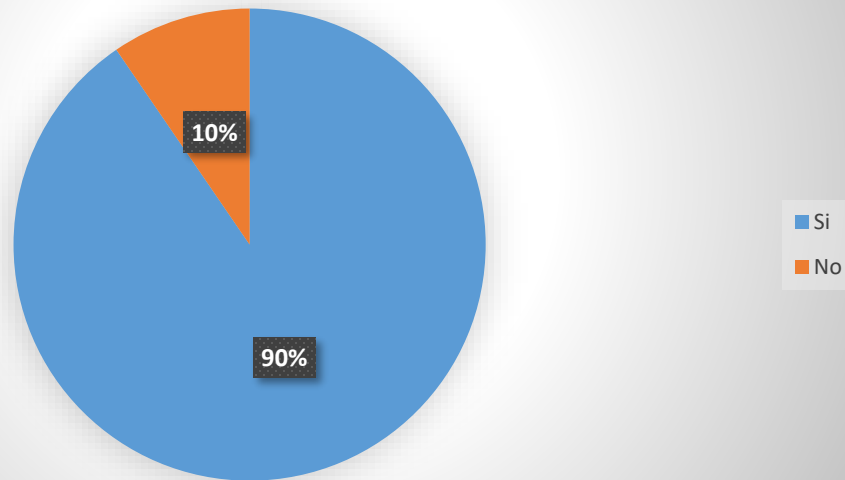
El 28% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que en la institución la relación que existe entre docentes y directivas en la institución que labora es Regula

El 67 % de los docentes de una muestra aleatoria afirman que en la institución la relación que existe entre docentes y directivas en la institución que labora es Excelente.

Figura 3 10 Diagnostico docente

¿Cree que el ambiente laboral permite fortalecer su ejercicio docente?

¿Cree que el ambiente laboral permite fortalecer su ejercicio docente?



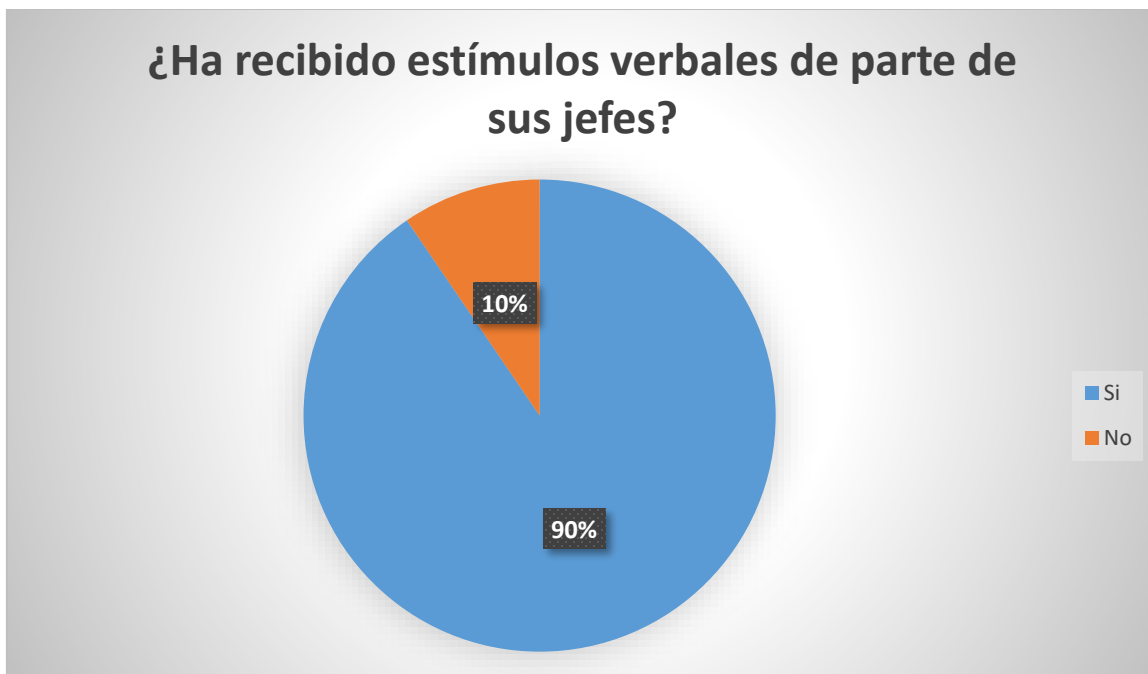
Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 10 % de los docentes de una muestra aleatoria creen que el ambiente laboral SI permite fortalecer su ejercicio docente.

El 90% de los docentes de una muestra aleatoria creen que el ambiente laboral NO permite fortalecer su ejercicio docente.

Figura 3 11 Diagnostico docente

¿Ha recibido estímulos verbales de parte de sus jefes?



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

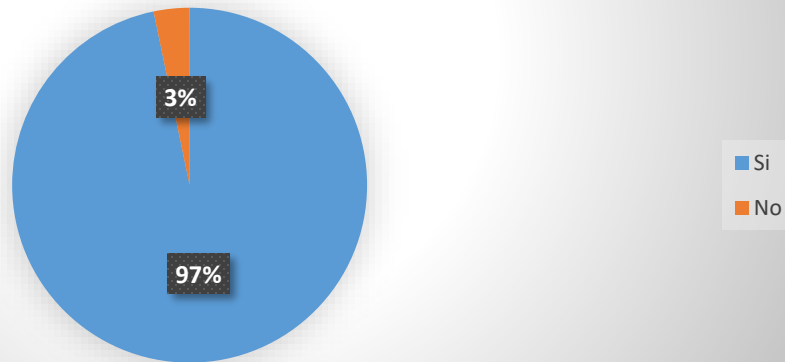
El 10 % de los docentes de una muestra aleatoria afirman que NO ha recibido estímulos verbales de parte de sus jefes

El 90% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que SI ha recibido estímulos verbales de parte de sus jefes.

Figura 3 12 Diagnostico docente

¿Siente que, si recibe estímulos verbales de sus jefes inmediatos, esto se verá reflejado en mejores resultados a la hora de ejercer su trabajo?

¿Siente que si recibe estímulos verbales de sus jefes inmediatos, esto se verá reflejado en mejores resultados a la hora de ejercer su trabajo?



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

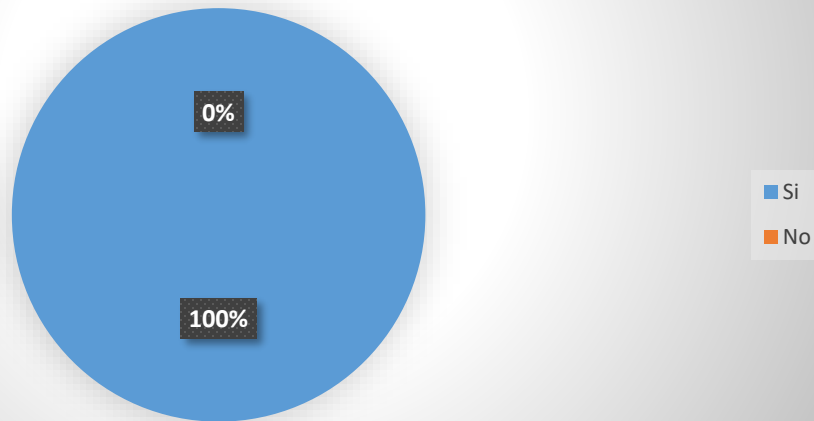
El 3% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que NO sienten que, si reciben estímulos verbales de sus jefes inmediatos, esto se verá reflejado en mejores resultados a la hora de ejercer su trabajo

El 97% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que, SI sienten que reciben estímulos verbales de sus jefes inmediatos, esto se verá reflejado en mejores resultados a la hora de ejercer su trabajo

Figura 3 13 Diagnostico docente

¿Cree que fortalecer la integración entre docentes y directivos, contribuyen con la mejorar la calidad educativa de un plantel?

¿Cree que fortalecer la integración entre docentes y directivas, contribuyen con la mejorar la calidad educativa de un plantel?



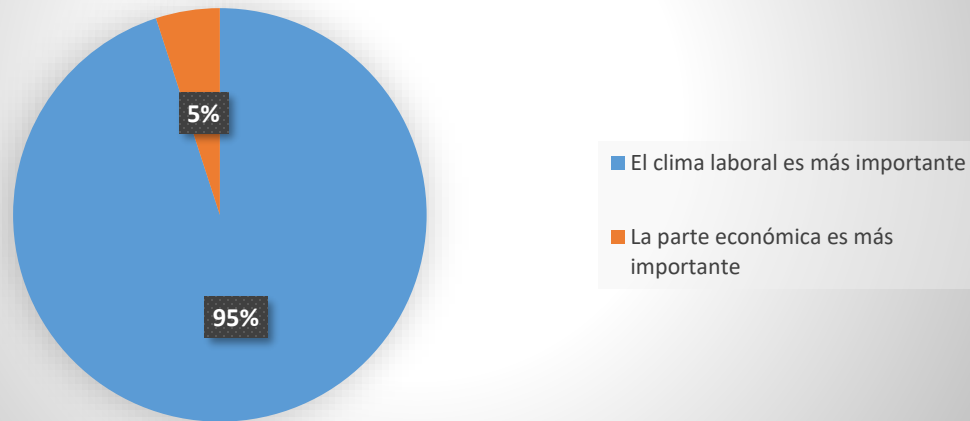
Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 100% de los docentes de una muestra aleatoria creen que SI fortalecer la integración entre docentes y directivas, esto contribuirá con la mejora de la calidad educativa de un plantel.

Figura 3 14 Diagnostico docente

¿Considera usted que es más importante la estabilidad ECONÓMICA por encima de un clima laboral agradable?

¿Considera usted que es más importante la estabilidad ECONÓMICA por encima de un clima laboral agradable?



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

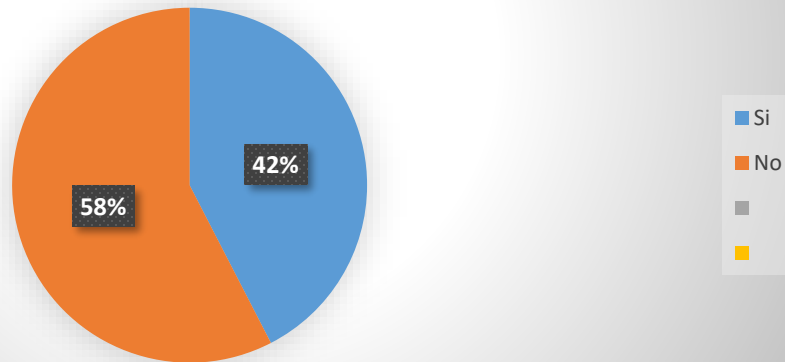
El 5 % de los docentes de una muestra aleatoria afirman que es más importante la estabilidad ECONÓMICA por encima de un clima laboral.

El 97% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que es más importante el clima laboral que la estabilidad ECONÓMICA.

Figura 3 15 Diagnostico docente

En la institución para la cual usted labora se abren espacios para compartir con su equipo de trabajo ejemplo: Fechas (cumpleaños) y días especiales, día del maestro, entre otros.

En la institución para la cual usted labora se abren espacios para compartir con su equipo de trabajo ejemplo: Fechas (cumpleaños) y días especiales, día del maestro, entre otros.



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

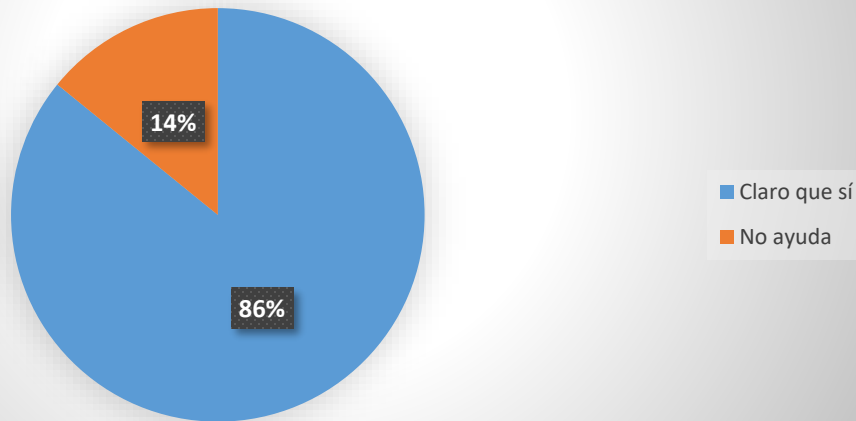
El 42% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que en la institución para la cual usted labora SI se abren espacios para compartir con su equipo de trabajo ejemplo: Fechas (cumpleaños) y días especiales, día del maestro, entre otros.

El 58% de los docentes de una muestra aleatoria afirman que en la institución para la cual usted labora NO se abren espacios para compartir con su equipo de trabajo ejemplo: Fechas (cumpleaños) y días especiales, día del maestro, entre otros.

Figura 3 16 Diagnóstico docente

¿Cree que el compartir en otros ambientes diferentes a los laborales ayudan a la solución de conflictos?

¿Cree que el compartir en otros ambientes diferentes a los laborales ayudan a la solución de conflictos?



Nota. Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

El 14% de los docentes de una muestra aleatoria Cree que el compartir en otros ambientes diferentes a los laborales no ayudan a la solución de conflictos

El 86% de los docentes de una muestra aleatoria Cree que el compartir en otros ambientes diferentes a los laborales, claro que sí ayudan a la solución de conflictos

11. Conclusiones y recomendaciones

Se evidencia que la profesión docente ha sido escogida por vocación en la gran mayoría de profesores, quienes han llegado a la docencia desde otra profesión o área de conocimiento están a gusto ejerciendo el papel de maestro. A pesar de que se suele escuchar inconformidad por parte del gremio docente, se observa que el grupo de profesorado encuestados se encuentra bien

ejerciendo su labor, y conforme con su lugar de trabajo donde incluso se siente apreciado y valorado. En este contexto se concluye que:

A pesar de sentirse valorados en sus entornos laborales, sienten que las instituciones académicas nunca resaltan su trabajo con incentivos económicos o de cualquier otra forma, básicamente los docentes encuentran sus trabajos agradables donde pueden desempeñar su labor docente y a su vez aportar ideas para mejorar el ambiente de trabajo y escolar.

Es claro que la capacidad de los maestros es la conciencia que tienen estos sobre el cambio de una nación y su contribución al progreso, pero también es visible por medio de este proyecto desarrolló el aumento de los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los docentes, en el avance de su labor al igual el uso de nuevas herramientas que aumenta la demanda en la innovación del docente y esto acarrea generalmente momentos espontáneos de estrés; y así de esta forma ser competitivos asumiendo los desafíos, para conservar el estatus laboral y no sentirse relegados. Esto hace que el sistema educativo funcione de manera cíclica conforme a las aperturas de las nuevas generaciones y que los docentes no sean estáticos, pero esto con profesores de avanzada edad puede llegar a generar en ellos un pensamiento depresivo y llegar al punto de sentir que está obsoletos; independiente de su conocimiento intelectual.

En este momento coyuntural de la historia, donde el proceso de educación cambió tanto, la virtualidad llegó para generar tantas innovaciones, es indispensable crear espacios que ayuden a mitigar los riesgos a los cuales se exponen, los profesores, estrés, sobrecarga laboral, ansiedad a causa de aislamiento, fatiga, sedentarismo, entre otros. Lleva a pensar que no existe establecido de forma firme un programa, ruta, comité que gestione ambientes saludables para los docentes; siendo esta una labor de varios agentes que lo intervienen: ARL, comité de convivencia laboral,

psicólogos del colegio o liderado por los mismos docentes, no se evidencia una real preocupación por el tema, se pasa por alto.

La pura labor educativa motiva al docente a cumplir un objetivo y unas metas, pero muchas veces pasando por encima de su salud mental y el tiempo de esparcimiento sustancial para llevar un estilo de vida saludable, dormir las horas necesarias, comer en tiempos adecuados, ejercitarse. etc.

Caber resaltar la importancia de reconsiderar una reforma al PEI abriendo así un espacio para un programa o comité encargado de realizar actividades que promuevan espacios de bienestar para el docente, más allá y ser un plan que se incluye en este valioso documento, es un gran reto para las instituciones abarcar dentro de su mirada al docente también, ya que hemos estado tradicionalmente enfocados únicamente en el estudiante y mirándolos como la única causa del resultado que todos a nivel institucional buscamos, calidad educativa.

Al realizar los talleres fue notorio como algunos docentes comentaban sobre las actividades que se habían realizado una u otra vez dentro de la institución, pero todos manifestaron la necesidad de un programa que sintetice ideas que surgen ocasionalmente o celebraciones que realmente son espontáneas.

Como recomendación para ambas instituciones y para que luego sea modelo de réplica en muchas entidades de educación, lo que se aconseja es que se inicie por plantear objetivos que contribuyan con el bienestar emocional o físico de los mismos docentes, un comité encargado de valorar las condiciones laborales en las que se encuentra el profesorado.

Por último, es necesario visibilizar los riesgos laborales que se tienen dentro del gremio docente, al ser más conscientes de qué aqueja a la población, podremos establecer objetivos dentro de un programa que se preocupe por lo que motiva o lo que le da bienestar al docente

dentro de su área de ocupación y así mejorar las condiciones de trabajo, el clima laboral, la convivencia entre los mismos docentes, lo que en últimas, se verá reflejado en la calidad educativa que ofrece la misma institución.

Anexos

Anexo 1 Encuesta Aplicada a Docentes de las Instituciones Educativas: Instituto Nueva Colombia de Manizales y Colegio Mayor San Francisco De Asís de Cali (2020)

Preguntas Respuestas 21

CONDICIONES Y CLIMA LABORAL

Se le solicita que conteste unas preguntas que nos permitan recolectar datos para el desarrollo de la tesis de grado, sobre su que hacer docente y el clima laboral. Este tipo de estudios se realiza para poder saber más sobre el ambiente laboral y sus condiciones de trabajo.
Su participación es completamente voluntaria y anónima.
Lea toda la información que se le ofrece en este cuestionario y responda la que más se ajuste a su experiencia laboral.

¿Se encuentra usted a gusto con todas las condiciones laborales? *

Sí

No

¿Siente que las críticas constructivas de sus superiores se generan adecuadamente? *

Sí

No

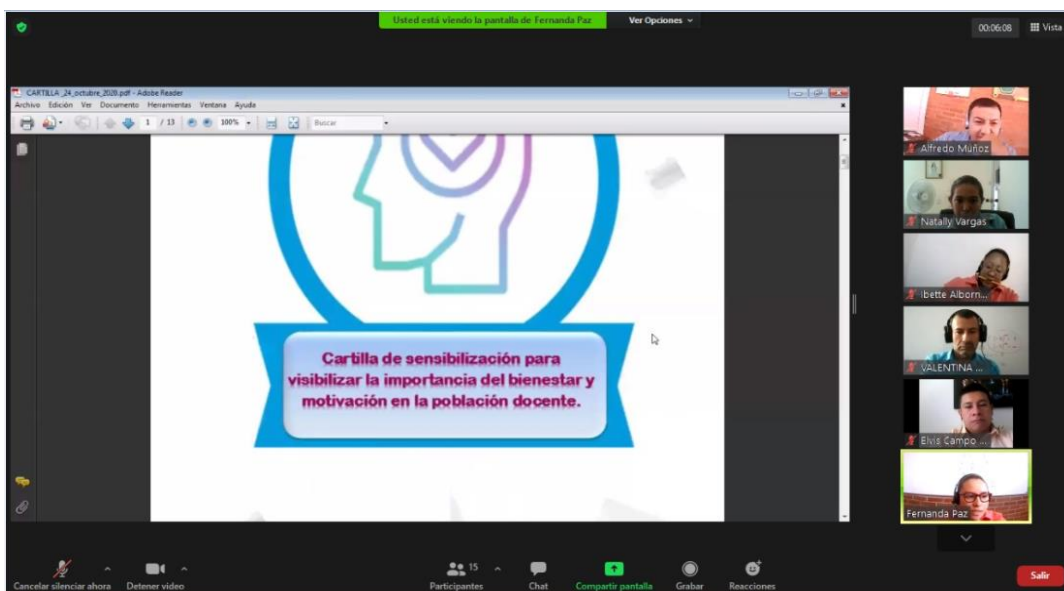
¿Sus sugerencias son tomadas en cuenta cuando las realiza o son ignoradas en su totalidad? *

Se toman en cuenta

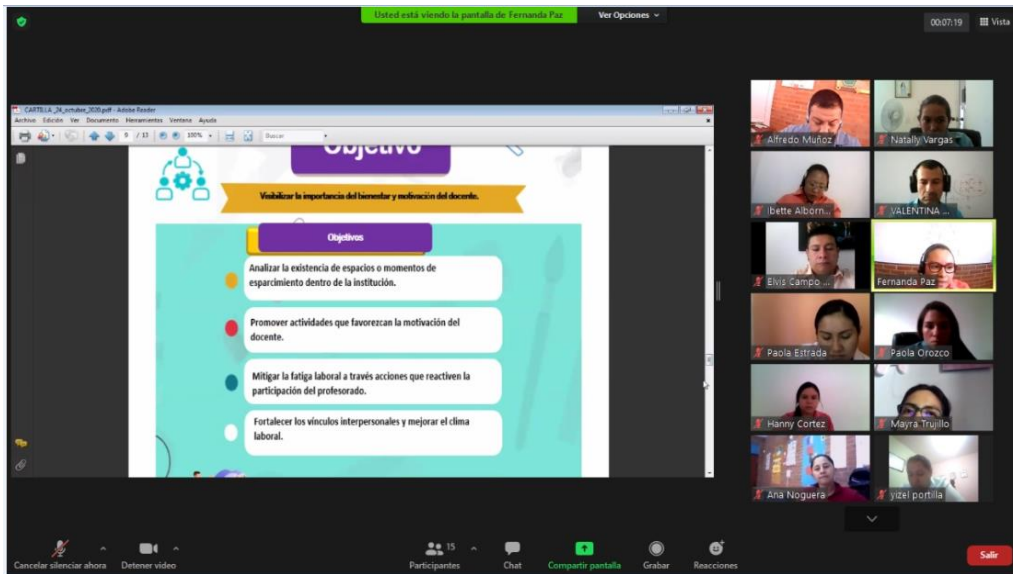
Anexo 2 Invitación al taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



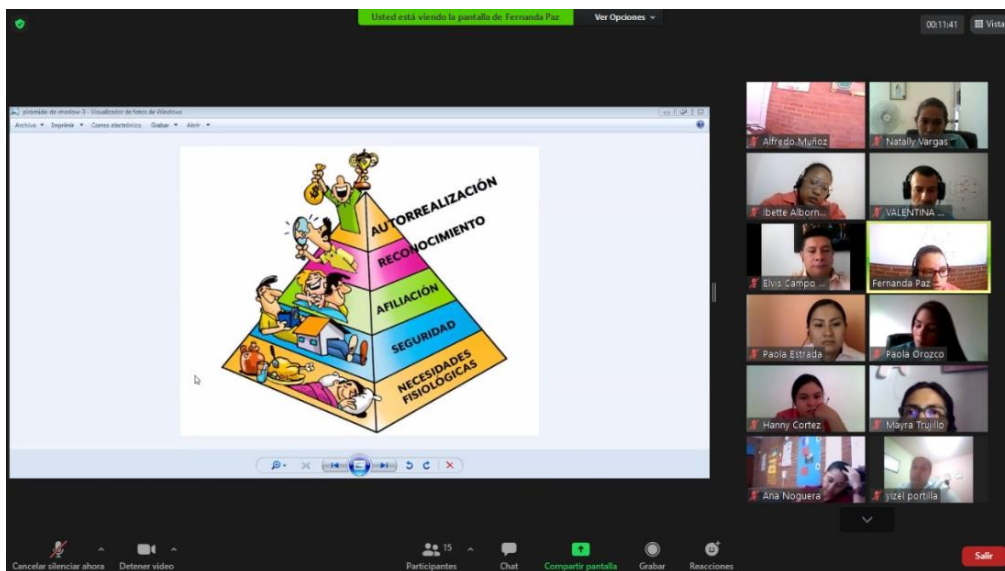
Anexo 3 Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



Anexo 4 Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



Anexo 5: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



Anexo 6: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



Anexo 7 Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



Anexo 8: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



Anexo 9: Evidencia del taller de sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente.



Anexo 10 Nombre de la actividad: Intervención a través del taller "sensibilización sobre la motivación y el bienestar docente." Evidencia de la cartilla.





Introducción

Visibilizar la necesidad de actividades de bienestar y motivación docente dentro de las instituciones de educación, para la mejora constante en pro de la calidad a través de estrategias que resaltan la importancia del maestro, su salud y bienestar emocional.

Así como, reconocer la importancia de los hábitos de vida saludable y el adecuado bienestar físico, mental y social; por ello es necesario generar cambios positivos en la calidad de vida lo cual contribuye con el ritmo de trabajo al cual están expuestos los docentes; además de crear un clima laboral saludable y agradable; comprendiendo así los retos que proporciona diariamente esta labor.




Tabla de contenido

1 **Introducción**

2 **La calidad educativa desde de
inteligencia emocional del
docente**

3 **Objetivos**

4 **Actividades**

5 **Referencia**

LA CALIDAD EDUCATIVA DESDE DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL DOCENTE



Cuando se habla de educación necesariamente tenemos que poner nuestra mira en la palabra desarrollo, la cual solo es posible si existe calidad dentro de las prácticas educativas, una postura nos lleva a otra hasta encontrar que la raíz de todo son los docentes y de cómo desempeñan su trabajo.

Vargas y Begnini (2020) indican que "Comprender y explicar la acción

docente no es una tarea sencilla, el docente es un ser único y particular en su persona y en su forma de interactuar con sus estudiantes." (p.140) a partir de esto, se entiende y se discute sobre la condición docente como la de un ser emocional que realiza un análisis acertado de factores externos que se generan en su labor, y así mismo discernir sus emociones como profesor; se encontrarán momentos en los cuales se requiera de motivación intrínseca, éste desencadena en un cuestionamiento paralelo a la motivación extrínseca.

Quero (2006) citado por Vargas y Begnini (2020) considera que las preguntas "¿Qué es lo que orienta mi vida?

¿Tener más o ser más? Se trata de darle sentido a nuestras vidas, y así evitar quedarnos llenos de nada y vacíos de todo" (p.140) se complementa la idea de Quero asumiendo que el ejercicio docente brinda un sin número de motivaciones intangibles que convoca a permanecer ejecutando la labor en pro de la transformación social.

A pesar de que la respuesta a todas estas preguntas, motivan de una u otra forma, las situaciones intangibles no son suficientes para garantizar el bienestar de la población docente, se requiere de algo menos transitorio y que aporte al bienestar como docente.



Por momentos la sociedad solo se concentra en pensar en qué pasará con un estudiante si su docente no

cumple apropiadamente su trabajo; muy pocas veces se reflexiona en qué pasa en el ser del docente, cómo está su ánimo, su integridad o su salud. (Vargas y Begnini 2020, p.140)

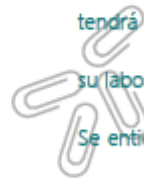
Es allí donde el docente no se siente valorado o resaltado por todo su esfuerzo, donde se desencadenan una serie de aspectos somáticos e incluso se podría hablar de patologías, entre ellas la ansiedad y la depresión, es pertinente mencionar el ejercicio docente como un factor de riesgo para la salud.

Todas estas situaciones apuntan a la necesidad de reflexionar sobre el bienestar del docente desde una postura que busca resignificar el rol del maestro dentro de las instituciones educativas, en las cuales este individuo no puede ser visto únicamente desde una acción formativa.

Así que, como menciona Tavera y Catalan citados por Vargas y Begnini (2020) "La salud del docente es un factor importante en la determinación de la calidad educativa puesto que un docente enfermo no solo "perderá" horas de clase" p.2, sino también, que en situaciones extremas, cuando un docente deba retirarse y asistir a un centro de salud o ser incapacitado,

existirán diversos factores, que se produzcan como un evento particular e importante para analizar la influencia de su malestar en el desarrollo de su labor , como lo ejemplifican Tavera y Catalan citados por Vargas y Begnini (2020) aclarando que" en el caso que acudiese a laborar enfermo o con alguna molestia a su salud no tendrá el mismo rendimiento en su labor" p.2.

Se entiende por salud, no solo a la condición de bienestar físico sino también a la mental, que un docente no se encuentre sano mentalmente afectará la calidad



educativa en el sentido en el cual su desempeño se verá afectado por ausentismos dentro de la misma clase, una de las formas de mejorar las condiciones laborales es reconsiderando el papel del docente dentro de las instituciones educativas, partiendo desde ese punto de reconocimiento se realizará un gran avance que contribuye y fortalece la inteligencia emocional de cada docente para así afrontar situaciones adversas que se le presente en el aula.

La calidad de un servicio no depende únicamente de si se tiene una "herramienta" o no para desarrollar la labor, en el caso particular del sector educativo, éste, va más allá de ello, puesto que no se está trabajando con

objetos, se destaca la destreza de los docentes a la hora de auto motivarse.

Es así como el servidor se visualiza como eje central de una institución educativa donde normalmente se piensa lo contrario y se torna necesario tener espacios que promuevan el bienestar docente y fortalezca la emocionalidad de éste. Vargas y Begnini (2020) lo reafirma diciendo "Es de suma importancia que los docentes adquieran habilidades para generar ambientes saludables de trabajo, impactar en beneficio de la práctica, facilitar los procesos de enseñanza y mejorar el desempeño docente." (p.43)



Centrándonos en la calidad de una institución, dependerá principalmente de los individuos que ejercen la labor de servir, un docente carente de inteligencia emocional, no promoverá en sus estudiantes la misma y tampoco se desenvolverá correctamente en su rol como orientador, lo que afectaría de forma inminente a la institución y a la calidad que promete este establecimiento, el mismo que busca mejorar los estándares de calidad, con esta conclusión, se pretende reconocer que el papel que desempeña el profesorado es de tal magnitud e importancia y se podría

aseverar que de él dependerá que el proceso de enseñanza- aprendizaje sea óptimo y cuente con la cualificación necesaria para otorgar al establecimiento un alto reconocimiento dentro de la comunidad educativa.






Objetivo

Visibilizar la importancia del bienestar y motivación del docente.

Objetivos


- Analizar la existencia de espacios o momentos de esparcimiento dentro de la Institución.
 - Promover actividades que favorezcan la motivación del docente.
 - Mitigar la fatiga laboral a través acciones que reactiven la participación del profesorado.
 - Fortalecer los vínculos interpersonales y mejorar el clima laboral.
- 




Actividades



ACTIVIDADES PARA EL BIENESTAR



Celebración de fechas especiales



Incentivos y reconocimiento




Actividades lúdicas



Programas deportivos



Capacitaciones



Promoción de hábitos de vida saludable.



EL BIENESTAR DOCENTE

¿Te sientes motivado a la hora de realizar tus actividades laborales?



PROBLEMÁTICA QUE ENGLOBA

Conexión

Estrés

Mala convivencia

Mala comunicación

Desmotivación

Afloraciones en el estado de ánimo



BIENESTAR LABORAL

Desde los espacios de trabajo se entiende el bienestar laboral como un programa que implementa medidas y decisiones que mejoran la calidad de vida del profesorado y que garantiza espacios que motiven a los trabajadores a continuar con sus labores más arduas.



¿QUÉ SE DEBE HACER?

MOTIVAR



A través de incentivos a los docentes.

ESPACIOS



Crear espacios de dispersión, pausas activas, mayor trabajo desde el área de salud ocupacional.

CELEBRACIONES



Cumpleaños, fechas especiales y demás, se hacen sentir importante dentro de la institución.

SENTIDO DE PERTENENCIA



Todas las actividades previamente mencionadas generan sentido de pertenencia y como consecuencia el desempeño laboral se verá altamente favorecido.



Un ambiente de cuidado, protección, sana convivencia y recreación buscando disminuir los niveles de estrés causados por la rutina diaria, también, priorizar la convivencia entre toda la comunidad tendrá un resultado positivo en el desempeño laboral.



Referencias



- Vargas, C. C., y Beghini, L. F. (2020). Docencia y Bienestar: Una reflexión sobre la relación entre el ejercicio docente y sus implicaciones en la salud. *Mikarimín. Revista Científica Multidisciplinaria*. 6(1), 139-144.
- Cruz, E. J. T. (2019). *Plan de bienestar laboral de estímulos e incentivos para los empleados de la cadena Hoteles MS* (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).
- Decreto 1443 de 2014. [Ministerio de Trabajo]. por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Julio 31 de 2014. DO. N°. 49.229.
- Ministerio de Educación Nacional. (2009). Guía para el diseño de bienestar docente. Subdirección de recursos humanos del sector educativo. <https://docplayer.es/7600127-Guia-para-diseno-programa-de-bienestar-laboral-sector-docente.htm>



12. Referencias bibliográficas

- Avila, A. M. M. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín Redipe*, 8 (5), 131-144.
- Barrios, S.C. y Paravic, T. K. (2006) *promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Rev Latino-am Enfermagem 2006 janeiro-fevereiro; 14(1):136-41
<https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México, D.F., Pearson educación.
- Cely, A.R. y Moreno,N.L. (2010). Educación geográfica, formación docente y vida cotidiana. [Grupo de Investigación] (Colección Ciup 41 años. Balance de la trayectoria de los grupos de investigación de la Universidad Pedagógica Nacional).
<http://repositorio.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/9394/CIUPLibro%203%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colegio Mayor San Francisco de Asís. (2020).Horizonte institucional.
<https://cmsa.edu.co/horizonte/>.
- Cristancho, J.P. (2014) factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral por incapacidad medica en docentes de instituciones educativas del sector público de municipios no certificados del valle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10533/BD-0516185.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, E. J. T. (2019). Plan de bienestar laboral de estímulos e incentivos para los empleados de la cadena Hoteles MS (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).

Decreto 1278 de 2002. [Ministerio de Educación Nacional]. por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente. Junio 19 de 2002.

Decreto 1278 DE 2002. [Ministerio de Educación Nacional]. por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Junio 19 de 2002.

Decreto 1295 de 1994. [Ministerio de Trabajo]. por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Junio 22 de 1994.

Decreto 1443 de 2014. [Ministerio de Trabajo]. por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Julio 31 de 2014.DO. N°. 49.229.

Decreto 272 de 1998. [Ministerio de Educación Nacional]. por el cual se establecen los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos de pregrado y postgrado en educación ofrecidos por las universidades y por las instituciones universitarias, se establece la nomenclatura de los títulos y se dictan otras disposiciones. Febrero 11 de 1998.

Decreto 709 de 1996. [Ministerio de Educación Nacional]. por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional. Abril 17 de 1996.

Decreto 80 de 1980. [Ministerio de Educación Nacional]. por el cual se organiza el sistema de educación postsecundaria. Enero 22 1980.

Feandalucia, (2011) Federación de Enseñanza de C.C.O.OO. Temas para educar.
Revista digital para profesionales de la enseñanza
<https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd8728.pdf>

Goleman, D. (2015). El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos. B de Books.

Guevara, S. R. B. (2018). Efecto de un programa de actividad física dirigido al personal administrativo de la universidad de cundinamarca [Doctoral dissertation] Repositorio institucional de la Universidad de Cundinamarca , <http://repositorio.cundinamarca.edu.co>

La transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. Revista de economía pública, social y cooperativa. (pp. 187-211)

Ley 115 de 1994. por la cual se expide la ley general de educación. Febrero 8 1994.

Ley 1562 de 2012. por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 11 de 2012.D.O. N°1562.

Ley 30 de 1992. por el cual se organiza el servicio público de la educación superior. diciembre 28 de 1992.

Ley 60 de 1993. Por la cual se dictan normas orgánicas sobre la distribución de competencias de conformidad con los artículos 151 y 288 de la Constitución Política y se distribuyen recursos según los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Agosto 12 de 1993.

Maslow, A. (1943). Una teoría sobre la motivación humana (en inglés, A Theory of Human Motivation). Recuperado de <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow>.

Ministerio de Educación Nacional. (2009). Guía para el diseño de bienestar docente. Subdirección de recursos humanos del sector educativo. <https://docplayer.es/7600127-Guia-para-diseno-programa-de-bienestar-laboral-sector-docente.html>

Ministerio De Educación Nacional. (2017). Sistema de estímulos para bienestar laboral.

Ministerio De Educación Nacional.

<https://www.crcom.gov.co/uploads/images/files/SISTEMAS%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%20Y%20ESTIMULOS%202020.pdf>

Ministerio De Educación Nacional. (2019). plan decenal de educación.

<http://www.plandecenaladeeducacion.com>

Ministerio de Educación Nacional. Decreto Ley 2277 de 1979. [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1429913)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1429913](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1429913)

Orellana A. C. A. (2017). Caracterización de la salud laboral en el personal de una institución

de educación superior: Caso Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

[Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio

institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador,

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1955>

Organización mundial de la salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y

Modelo de la OMS. Sector salud.

https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.

Palomera, R., Gil, P. y Brackett, M. (2006). ¿Se perciben con inteligencia emocional los

docentes?: posibles consecuencias sobre la calidad educativa. Repositorio del Ministerio

de Educación de Perú,, 1-17.

Parra A. M. G. (2019). Diseño del programa de bienestar laboral para la empresa Acciones

Temporales de Colombia SAS, <http://repository.poligran.edu.co>

Pérez, V.M. (2014) Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. el caso de una organización sin fines de lucro (187-211)

<https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>

Pérez, V. M y Martín, N.C (2009) influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre

Ramos, V.H y Castillo, N. S (2019) Diseño de un programa de bienestar docente para el instituto colombo sueco que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida laboral. Repositorio universidad cooperativa de colombia.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8507/1/2019_Programa_%20Bienestar_laboral_IC.S.pdf

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.

Vargas, C. C., y Begnini, L. F. (2020). Docencia y Bienestar: Una reflexión sobre la relación entre el ejercicio docente y sus implicaciones en la salud. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*. 6(1), 139-144.

Vargas, C. C., y Begnini, L. F. (2020). Docencia y Bienestar: Una reflexión sobre la relación entre el ejercicio docente y sus implicaciones en la salud. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*. 6(1), 139-144.

Virgüez, A. (2009) Ministerio de Educación Nacional, Subdirección de Recursos Humanos Sector y Educativo, Guía programa de bienestar laboral, República de Colombia, 1-17.

Viteri, J. J. B. (2019). Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios. Estudio descriptivo correlacional [Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del

Ecuador.] Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2826>

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. B de Books.