

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES
INSTITUTO DE POSTGRADOS



Trabajo de Investigación para optar el título de
Magister en Educación con Énfasis en Gestión Educativa

PROPUESTA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA VINCULAR A LOS DOCENTES DE LA
IED ALFONSO LÓPEZ MICHELSEN J.T EN EL PROYECTO TRANSVERSAL DE
TIEMPO LIBRE “RECREARTE”

NINY LIBETH OVALLE PÁEZ

Bogotá, 2016

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES
INSTITUTO DE POSTGRADOS



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
ÉNFASIS GESTIÓN EDUCATIVA

NINY LIBETH OVALLE PÁEZ

ASESOR

LUIS EDUARDO OSPINA
MAGISTER EN EDUCACIÓN

BOGOTÁ D.C. 2016

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a **DIOS** por acompañar cada una de mis etapas personales y profesionales; a la **UNIVERSIDAD LIBRE** por su gran aporte institucional en mi preparación como educadora; a mi familia y por su tiempo y confianza en el cumplimiento de este sueño profesional; y especialmente al **Mg. LUIS EDUARDO OSPINA**, asesor del presente proyecto, quien, de una forma sabia, didáctica y elocuente, hizo posible la terminación de mi tesis de grado.

Tabla de contenido

Introducción	1
1. Teoría y Realidad para una Propuesta de Gestión Educativa que Vincule a los Docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT en el Proyecto Transversal del Tiempo Libre “Recreate”	19
1.1. Teoría	19
1.1.1. Gestión.	19
1.1.2 La gestión educativa.....	20
1.1.2.1 De la gestión administrativa.....	24
1.1.2.2 Ciclo De Calidad PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).....	27
1.1.3 Tiempo libre.	30
1.1.3.1. Conceptualización de tiempo libre.	31
1.1.3.2. Antecedentes históricos del tiempo libre.	34
1.1.3.3. Funciones del tiempo libre.	36
1.1.3.4 El tiempo libre nocivo.	37
1.1.3.5 Administración del tiempo libre.....	39
1.1.3.6 Principios pedagógicos para el manejo del tiempo libre.	41
1.1.4. El maestro.....	42
1.1.4.1 La profesión, la profesionalidad y laboralidad del maestro.	45
1.1.4 .2 ¿Por qué el malestar docente?	49
1.1.4.3 ¿Cómo mejorar la situación de estrés de los maestros?.	59
1.2 La Realidad	63
1.2.1 Normatividad.....	63

1.2.2 Contexto institucional..	67
1.2.3 La gestión educativa para vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT en el proyecto transversal de tiempo libre “Recreate”	68
1.2.4 Diagnostico.....	70
1.2.4.1 Análisis de la encuesta aplicada desde la jefatura de área.....	70
1.2.4.2 Análisis de las cuatro variables establecidas en la encuesta aplicada.	72
Capitulo II Propuesta.....	82
2.1 Propuesta de Gestión Educativa que Vincule a los Docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT en el Proyecto Transversal de Tiempo Libre “Recreate”	82
2.1.1 Fundamentación PHVA..	84
2.2. Propuesta “ Maestro a Recreate”	86
2.2.1. Título de la propuesta	86
2.2.2. Naturaleza de la propuesta.....	86
2.2.3. Diagnóstico.....	87
2.2.4. Objetivo general	87
2.2.4.1. Objetivos especificos.....	88
2.2.5. Metas	88
2.2.6. Ubicación física	89
2.2.7. Destinatarios	89
2.2.8. Tiempo.....	89
2.2.9. Metodología.....	89
2.2.10. Recursos.....	90
2.2.11. Evaluación	901

2.2.12. Implementación del ciclo PHVA.....	95
2.2.13. Valoración de la Propuesta.....	110
3. Conclusiones	114
3.1. Recomendaciones.....	115
3.2 Impactos de orden personal y profesional.....	115
Referencias	117
Anexos.....	122
Anexo 1. Evaluación del PIMA	122
Anexo 2. Autoevaluación de Gestión Administrativa.....	124
Anexo 3. Encuesta.....	126
Anexo 4. PEI Objetivos.....	134
Anexo 5. Formato de proyectos institucionales	136
Anexo 6. Informe de Valoración Incitar	140
Anexo 7. Aprovechamiento Positivo del Tiempo Libre	142
Anexo 8. Gráficas análisis de encuesta	150
Anexo 9. Formato de evaluación de la propuesta	161

Lista de Tablas

Tabla 1. Áreas de gestión y sus tareas.....	23
Tabla 2. Tabla de autoevaluación institucional (fuente MEN, Guía 34).....	25
Tabla 3. Niveles de intervención sobre el estrés y consecuencias	61
Tabla 4. Tabla de evaluación de la gestión administrativa realizada por áreas	71
Tabla 5. Planeación estratégica	92
Tabla 6. Tabla Fundamentación de la fase “Planificar” en el ciclo PHVA	95
Tabla 7. Tabla Fundamentación de la fase “Hacer” en el ciclo PHVA	98
Tabla 8. Tabla Fundamentación de la fase “Verificar” en el ciclo PHVA.....	101
Tabla 9. Tabla Fundamentación de la fase “Actuar” en el ciclo PHVA	107
Tabla 10. Tabla evaluación de la propuesta por parte de todos los docentes de la institución. ...	112

Lista de Gráficas

Gráfico 1. Establecimiento De Categorías De Análisis.....	84
Gráfico 2 Estructura del ciclo PHVA	86

RESUMEN ANALÍTICO ESTRUCTURADO

TIPO DE DOCUMENTO:	Tesis de Grado para Maestría en Educación.
ACCESO AL DOCUMENTO:	Universidad Libre.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Formación de docentes de educación física frente a la problemática del desarrollo humano.
TÍTULO: Propuesta de gestión educativa para vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen J.T en el proyecto transversal de tiempo libre “recreate”.	
AUTOR: Niny Libeth Ovalle Páez	FECHA DE PUBLICACIÓN: 12 de abril de 2016
PALABRAS CLAVE: Gestión, tiempo libre, docente, propuesta.	
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN: ¿Cuál ha de ser la propuesta de gestión educativa para vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen J.T en el proyecto transversal del tiempo libre “RECREARTE”?	
DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO: El trabajo de investigación se fundamenta en la necesidad de vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen J.T, en el proyecto transversal de tiempo libre “Recreate” (estructurado inicialmente para el beneficio exclusivo de los estudiantes), a través de la propuesta de gestión “maestro a recreate” la cual está orientada a impactar en el bienestar docente a través del goce, disfrute y plenitud propios del desarrollo humano, a mejorar las	

relaciones interpersonales con toda la comunidad, e impactar de forma significativa la calidad educativa.

METODOLOGÍA:

Se orienta desde la Investigación Acción con un enfoque mixto, dado a que no está limitado a un simple implanto metodológico, lo cual constituye la posibilidad de solucionar un problema práctico concreto de una situación específica en beneficio de todos, partiendo de un ejercicio reflexivo social en el que interactuó la teoría y la práctica.

CONTENIDO:

La estructura del trabajo investigativo consta de una introducción, dos capítulos, conclusiones, bibliografía y anexos. En la introducción se hace explícita la problemática encontrada, la justificación, el planteamiento del problema de investigación, los antecedentes, los referentes teóricos, objetivos, tareas de investigación, aspectos metodológicos, entre otros. El primer capítulo hace referencia a la sustentación teórica establecida en tres categorías de análisis: la gestión, el tiempo libre y el docente; y las características de la realidad que enfocan la propuesta. En el segundo capítulo se aborda lo concerniente a la propuesta “maestro a recrearte” trazada bajo el modelo de gestión Deming, los aspectos relacionados con su implementación y los resultados y valoración de la aplicación de la misma. Las conclusiones dan cuenta de cada uno de los principales aspectos constitutivos del trabajo. La bibliografía evidencia todas las fuentes consultadas y en los anexos se presentan los diferentes instrumentos de recolección de información, sistematización y análisis empleados durante el proceso investigativo.

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS:

El documento contiene dentro de la fase diagnóstica un análisis minucioso que permite caracterizar la situación real de los docentes de la institución y evidenciar los hechos, impactos y necesidades del malestar docente. De igual manera se presentan los resultados de la evaluación de cada una de las fases de implementación de la propuesta y se resaltan los logros obtenidos no solo personales, institucionales sino de carácter local y Distrital.

CONCLUSIONES:

Los resultados de este trabajo investigativo evidencian el diseño, implementación y validación de la propuesta de gestión “Maestro a Recrearte” que permitió vincular a los docentes en el proyecto de tiempo libre, favoreciendo así los aspectos relacionados con su bienestar (goce, disfrute y plenitud propios del desarrollo humano, relaciones interpersonales, condición física, mental y emocional, hábitos de vida saludable, entre otros) que impactaron en la calidad educativa y fueron reflejados en la mejora significativa de los resultados correspondientes a la encuesta de clima institucional dentro del componente de talento humano aplicada por la secretaría de educación a través de la estrategia PIMA (Plan institucional de mejoramiento anual).

FUENTES:

Aguilar, I. & Incarbone, O. (2005). *Recreación y animación de la teoría a la práctica*.

Armenia: Editorial Kinesis.

Casassus, J. (2000, Octubre). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). UNESCO. Recuperado de

www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf

Cheryl, J. T. & Cary, L. C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: editorial Paidós.

- Correa, M. C. (2004). *Gestión y evaluación de la calidad en la educación*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Duque, H. (2010). *Pedagogía del tiempo libre*. Bogotá: Editorial San Pablo.
- Esteve, J. M. (1994). *El malestar del docente*. Buenos Aires: Paidós.
- Esteve, J. M., Franco, S. & Vera, J. (1995). *Los profesores ante el cambio social*. Barcelona: editorial anthropos.
- Hernández, R., Fernández, C.; Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Ibarra, R. O. (2010). *Ser de Maestro en Colombia: de oficio a profesión*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Leif, J. (1992). *Tiempo libre y tiempo para uno mismo. Un reto educativo y cultural*. Madrid: Narcea S.A.
- Manjarrez, N. J. (2010). *Hacia una gestión administrativa eficiente y eficaz en la institución educativa*. Perú: Impresión Fundación Periodistas Bolivarianos de América.
- Martínez, B. A., Castro, J. & Noguera, C. (1989). *Crónica del Desarraigo historia del maestro*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Rodríguez, A. (2014). *Entre luces y sombras: Convivencia escolar y malestar docente*. Popayán: Editorial UC.

Introducción

Referirse a una educación de calidad implica reconocer la importancia de todos los factores inmersos en ella; entre dichos factores está el bienestar de los maestros, dado que la situación de estos profesionales ha estado en el centro de las preocupaciones desde la denominada reforma educacionista, hasta las actuales estrategias para valorarlo como un actor político y cultural, y en aras de construir un proyecto de nación, se hace pertinente reconocer que los cambios en educación que involucren el bienestar de los docentes tendrán resultados a largo plazo que apunten a la verdadera calidad educativa.

Organismos del orden internacional, nacional y regional, indican la necesidad de que en las instituciones educativas se vincule a los docentes en actividades recreo-deportivas propias del proyecto transversal del tiempo libre, que le permitan mejorar, no solo su estado físico, sino también su parte emocional y psicológica.

En un orden internacional tenemos la siguiente información:

La Organización de las Naciones Unidas, para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2011), hace alusión a unas cifras publicadas que ratifican la importancia de vincular a los docentes en actividades que les permita sentirse más a gusto en su lugar de trabajo, pues muestran la ausencia de ellos en las escuelas por múltiples factores, como la desmotivación por formarse, la situación laboral del personal docente, las enfermedades laborales, la deserción o cambio de profesión etc. Cifras que son alarmantes en la escuela, pese a que sin estos profesionales esta no sería más que un edificio, pues el niño necesita

de un docente en su proceso de formación, pero de un docente sano y feliz de ejercer su labor.

De igual forma la (Unesco 2005) a través de la edición N° 1 de la Revista PRELAC, aborda el polémico y recurrente tema de la situación docente; este debate entrega información y conocimiento sobre el tema, aportando enfoques frescos al análisis de viejos dilemas y coloca tópicos nuevos para la búsqueda de alternativas, dado que la salud de los docentes incide sustancialmente en la calidad de la educación.

Por otra parte, la Organización internacional del Trabajo (OIT) en conjunto con la (UNESCO) (2008), hacen énfasis en recomendaciones relativas hacia el personal docente (1966), recomendaciones que se caracterizan por un conjunto importante de directrices para promover la condición de dichos profesionales, esto en aras de tener una educación de calidad, además de contemplar los nuevos desafíos que afrontan los profesionales de la educación y la importante función que deben desarrollar bajo la vigencia de dichas recomendaciones.

También cabe señalar la Organización Mundial de Salud (1996) (OMS), la cual indica la necesidad de realizar pausas activas durante la jornada laboral, que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, además reconoce el ambiente laboral como un espacio adecuado para la promoción de la salud, contemplándolas, no solo como una de las principales herramientas de la salud ocupacional, sino como un momento de activación que permite un cambio en la dinámica laboral.

En el orden nacional tenemos:

En primer lugar, el Plan Nacional de desarrollo, el cual logra involucrar la caracterización del docente del sector público elaborado por el Centro de Estudios Sociales (CES) de la facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia y de su equipo de investigación en el (2009), donde señalan el conjunto de transformaciones culturales y sociales que han problematizado el oficio docente y que habrían contribuido a generar un creciente malestar o incertidumbre entre los docentes.

En segundo lugar, es importante relacionar el Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2009), que resalta la importancia de que en cada Secretaria de Educación se determine el diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos para todos los docentes y directivos docentes que las conforman; todo esto acorde con las políticas estatales de administración del talento humano, que pretenda la satisfacción de las necesidades de los servidores docentes y directivos docentes, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Por su parte, La Secretaría de Educación Distrital (SED) en Bogotá, implementa su plan de bienestar y talento humano con diversas estrategias, de las que hacen parte la realización de juegos de integración del sector educativo a partir de la alianza estratégica con el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte (IDRD) y las cooperativas Caja Nacional del Profesor (CANAPRO), Cooperativa del Magisterio (CODEMA) y la caja de compensación familiar COMPENSAR, las jornadas de SOY SED saludable y otras actividades que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de sus funcionarios.

A su vez, el IDRDR y su implementación del Proyecto Muévete Trabajador (2016) que tiene como propósitos incrementar el conocimiento y la sensibilización hacia la actividad física y en general hacia hábitos de vida saludables, aumentando no solo su calidad y cantidad, sino también incrementando el conocimiento acerca de las recomendaciones mínimas de actividad física para tener una salud óptima y animarse a iniciar la práctica de actividad física, incrementarla y mantenerla.

En el orden institucional dentro del Colegio Alfonso López Michelsen se hace importante nombrar:

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) (2014), que enuncia su objetivo N° 4 en los siguientes términos: “Formarnos en una vida saludable...El autoconocimiento del cuerpo, la actividad física, la sana alimentación y la formación de hábitos, busca preparar a los niños, niñas y jóvenes en la adopción de un estilo de vida saludable, responsable con su salud y actuar en competencia” (p. 25) La contribución de los docentes a cumplir con este objetivo institucional, requiere que ellos sean personas que participen en un entorno propicio, que sean ejemplo de buenas prácticas de vida saludable, que a través de sus hábitos sean agentes de cambio y que se sientan realizados con su ejercicio diario.

Al respecto conviene mencionar el Proyecto Transversal de Tiempo Libre (RECREARTE) que está orientado al buen uso del tiempo libre, la estimulación a llevar hábitos saludables a través de la práctica de actividades de tipo deportivo y recreacional de los estudiantes; un proyecto de esta índole requiere profesores sanos tanto física como emocionalmente.

Sin embargo, los bajos resultados obtenidos a través de la encuesta de clima institucional, refleja falencias en cuanto al factor de bienestar, donde los maestros indican que el colegio carece de programas o actividades que potencialicen su bienestar físico y emocional.

A pesar de todos los lineamientos enunciados, se realizó una indagación acerca de la importancia de vincular a los docentes en actividades físicas y recreativas que logren mejorar su calidad de vida, minimizar su malestar generado por el estrés que le producen los diversos cambios sociales a los que constantemente se ve expuesto; y la aplicación de la encuesta (ver anexo 8) permitió reconocer que:

En la IED Alfonso López Michelsen J.T, tan solo el 36 % de los docentes realizan actividad física dentro de su tiempo libre y de ellos tan solo el 20% lo realizan con la intensidad necesaria, el 72 % de docentes realizan actividades pasivas como (dormir, ver tv, escuchar música etc.) dentro de su tiempo libre, y el 100% afirma que el desarrollo de las actividades del proyecto transversal del tiempo libre excluye su participación o la limita a aspectos de logística.

En cuanto al bienestar docente se encuentra que el 42 % de los maestros se ve en la necesidad de trabajar en contra jornada, el 10% de los docentes ha llorado ante una situación de estrés, el 28% reconocen el impacto de las vivencias negativas a las que están sometidos sus estudiantes en la sociedad actual, como la principal razón de su estrés, depresión y malestar general, y el 37 % de los docentes han solicitado traslado, pese a que ello, corta procesos educativos y coarta la educación de calidad que tanto se requiere.

No obstante, a pesar de todo lo anterior, la IED Alfonso López Michelsen aún no dispone de una propuesta que logre mejorar la calidad de vida de los maestros a través de la realización de actividades deportivas, físicas, artísticas y recreativas propias del proyecto transversal del tiempo libre “RECREARTE”. De continuarse sin una propuesta de esta índole no solo se incrementará el número de incapacidades médicas sino que se hallarán otros impactos negativos en los maestros tales como:

- La desmotivación por ejercer su profesión, lo que minimiza su sentido de pertenencia con la institución.
- Caer en la anulación de las posibilidades creativas y el desarrollo de proyectos alternativos como consecuencia de que en la institución se prime el cumplimiento de la normatividad, del control del maestro, de la mirada fiscalizadora y no de la afectividad y de la convivencia armoniosa.
- Que las relaciones con los estudiantes esté limitada a la transmisión de información y se aísle de la afectividad, emotividad, del conocimiento de las realidades y vivencias personales de ambas partes, entre otros aspectos relevantes en el aprendizaje significativo de todo ser humano.
- Que no se conozca, ni se intente conocer al compañero, colega y amigo con el que comparte gran parte del día, desdibujando el trabajo colaborativo, donde predomine el irrespeto, la desconfianza, el desconocimiento, la incomunicación, el individualismo, el resentimiento y la exclusión, propiciando que las relaciones competitivas entre maestros sean fuente significativa de estrés.

- Se incremente el número de solicitudes de traslados con todo lo que ello implica (corte en los procesos académicos y convivenciales de los estudiantes, cubrimientos de los maestros en sus horas de planeación etc.)
- Que el estrés generado por la dinámica escolar diaria logren corroer lentamente la subjetividad y acrecienten la ansiedad, la pérdida de sentido y la desorientación del maestro con respecto a lo que la sociedad espera de ellos.
- Que la escuela y su dinámica intensa se convierta en el todo para el maestro alejándose de su ser como esposo, como hijo, como padre, como hombre y mujer que requiere de cuidado propio.
- Ausentismo de maestros implicando que a los niños los eduque la televisión, el internet, las redes sociales y otras herramientas carentes de pedagogía y direccionamiento.
- Aumento en las cifras de maestros con desórdenes mentales y físicos en centros de atención especializada como consecuencia de la carencia de programas preventivos de estrés y malestar.

Enunciado el PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, se formula la PREGUNTA CIENTÍFICA que responde al presente estudio:

¿Cuál ha de ser la propuesta de gestión educativa para vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen J.T en el proyecto transversal de tiempo libre “RECREARTE”?

De conformidad con la pregunta anterior, se identifica el siguiente OBJETO DE INVESTIGACIÓN: La gestión educativa para la vinculación de los docentes en el proyecto transversal de tiempo libre RECREARTE y el CAMPO DE ACCIÓN la propuesta de gestión administrativa para vincular a los 60 docentes de la IED Alfonso López Michelsen J.T. en el proyecto transversal de tiempo libre RECREARTE.

El OBJETIVO GENERAL de esta investigación consiste en realizar una propuesta de gestión educativa para vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen J.T, en el proyecto transversal de tiempo libre “RECREARTE”.

Para lograr el objetivo propuesto se determinaron los siguientes OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer un diagnóstico orientado al reconocimiento de la realidad de los maestros en relación con su bienestar y manejo del tiempo libre.
- Diseñar una propuesta de gestión educativa para vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT en el proyecto transversal de tiempo libre “Recreate”.
- Aplicar una propuesta de gestión que vincule a los maestros de la IED Alfonso López Michelsen JT en el proyecto transversal de tiempo libre “Recreate”.
- Evaluar las diferentes etapas del proceso de la implementación de la propuesta.

En consonancia con los objetivos específicos se realizaron las siguientes TAREAS CIENTIFICAS:

1. Caracterización de la realidad de la problemática de los maestros en aspectos relacionados con el bienestar docente y el manejo del tiempo libre a través del diseño y aplicación del cuestionario encuesta.
2. Identificación de los planteamientos teóricos que sustentan el diseño de una propuesta de gestión para vincular a los maestros de la IED Alfonso López Michelsen JT en el proyecto transversal de tiempo libre “Recreate”.
3. Apropiación de un modelo de gestión para el diseño de la propuesta para vincular a los maestros de la IED Alfonso López Michelsen JT en el proyecto transversal de tiempo libre “Recreate”.
4. Aplicación de las diferentes actividades descritas en la propuesta.
5. Diseño y aplicación de cuestionario encuesta para evaluar las diferentes etapas de implementación de la propuesta.
6. Análisis de los resultados del cuestionario encuesta como elemento de evaluación de las diferentes etapas del proceso de implementación de la propuesta.

Ahora bien con el fiel propósito de implementar una METODOLOGÍA que salte al plano de la práctica y sea representativa para la formación de los docentes, que solucione un problema práctico concreto de una situación específica, a través de la colaboración mutua entre los miembros del grupo, y a su vez, reivindique la función investigativa de los profesores, se trazó este trabajo bajo la línea de INVESTIGACIÓN ACCIÓN , dado que

no está limitado a un simple implanto metodológico y a la aplicación de instrumentos que generalmente se utilizan para suscribir su validez y rigor, sino que permite la solución a problemas particulares y concretos del hacer. Restrepo (citado por Colmenares & Piñero, 2005) afirma que:

Lewin concibió este tipo de investigación como la emprendida por personas, grupos o comunidades que llevan a cabo una actividad colectiva en bien de todos, consistente en una práctica reflexiva social en la que interactúan la teoría y la práctica con miras a establecer cambios apropiados en la situación estudiada y en la que no hay distinción entre lo que se investiga, quién investiga y el proceso de investigación. (p. 100)

Es así que el desarrollo del presente trabajo se llevó a través de un proceso que avanzó en espiral en torno a la vinculación de los maestros en el proyecto de tiempo libre RECREARTE, comprendiendo cuatro fases o momentos:

1. Planificación: Al haber reflexionado con anterioridad sobre la identificación de un problema en la institución, se estableció un plan de acciones contextualizado para superarlo, entre ellos, la aplicación de instrumentos diagnósticos que constatará el problema, el análisis de las causas y consecuencias de dichas problemáticas, la consulta de fuentes bibliográficas instaurando así las tres categorías de análisis, el establecimiento de los objetivos y el diseño de la propuesta de gestión que diera solución a dichas problemáticas.

2. Acción: se puso en práctica la implementación de cada una de las actividades que constituyen la propuesta.
3. Observación: Se observó cada una de las etapas de implementación de la propuesta propias de la etapa anterior y se recogieron evidencias evaluables, registros, sistematización de información etc.
4. Reflexión: sobre el registro o evidencias de la observación se evalúan los resultados de cada una de las acciones implementadas en la propuesta, es en este momento o fase donde se detectan situaciones susceptibles a mejoras, permitiendo decidir sobre la conveniencia de ejecutar el siguiente paso o fase o evidenciar la necesidad de repetir el anterior, dando la oportunidad de determinar cambios sobre la planificación general.

Cabe resaltar que cada uno de los momentos estuvo en estrecha interrelación con los demás y que en todo el proceso se evidencia el arraigo y la importancia que toma la experiencia de las realidades pasadas y presentes que posee no solo el maestro investigador, sino todos los que hacen parte de la situación problema. Igualmente fue relevante asentar las tres premisas fundamentales en la implementación de esta metodología, la primera de ellas, la igualdad jerárquica entre unos y otros; la segunda, la clarificación previa de las funciones que corresponden a cada grupo; y finalmente, la creación de un marco ético que rija la utilización y flujo de la información, dado que es un trabajo colaborativo y el investigador aporta junto con las herramientas metodológicas sus interpretaciones personales necesarias para describir objetivamente la situación e interpretarla en su verdadera dimensión.

Así mismo se plantea el diseño de MÉTODO MIXTO en esta investigación, diseño que ha ido cobrando fuerza día a día y cada vez son más aplicados en los distintos campos de las ciencias sociales, dado que el uso de más de un método potencia la posibilidad de un campo complejo como el ser maestro y su diversidad; según lo dicho Hernández, Fernández & Baptista (2003) señalan que los diseños mixtos: (...) representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (p. 21)

La POBLACIÓN y MUESTRA de esta investigación es la misma dada que se trabajó con los 60 maestros que obedecen a la totalidad de los docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT.

Con respecto al MARCO TEÓRICO, varios son los elementos que lo conforman. Tales aspectos se relacionan con las categorías de análisis a saber: 1) Gestión educativa 2) Tiempo libre 3) El maestro. Tal como se indica a continuación:

Gestión Educativa

Casassus (2000) quien define gestión educativa y caracteriza sus dificultades en los países de América Latina y El Caribe e indica que la gestión educativa, disciplina de origen reciente, se desarrolla gracias a los avances en los campos de la gestión y de la educación. Por otra parte, Parra & Cruz (1998) estudian la realidad e indican los componentes y características de la gestión educativa.

Otros autores como Correa (2004) y Rivera (2010), conceptualizan el término de gestión y resaltan la importancia de la evaluación de la calidad y la relevancia de implementar el ciclo DEMMING en cualquier proceso de mejoramiento continuo.

Los aportes de Peinado & Rodríguez (2013) quienes a través de su manual de gestión y administración educativa indican herramientas claves de cómo gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa

De igual manera se toma como base el Ministerio de Educación Nacional MEN (2008), quien a través de su serie Guía N° 34 para el mejoramiento institucional, determina el proceso de talento humano para garantizar buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional a las personas vinculadas al establecimiento educativo, y los aportes de Manjarrez (2010), quien señala las normas, los procesos y los procedimientos como insumos para señalar cómo se comporta este componente institucional, y así, crear componentes de mejoramiento.

Tiempo Libre:

Se logró una búsqueda profunda sobre conceptualización del término a través de los autores Hernando Duque (2010), Aguilar Cortez e Incarbone Oscar (2005), Gómez Restrepo (1990) y Ospina Luis (1999), quienes además de dar una mirada amplia al término hacen una indagación por los antecedentes históricos del mismo.

De igual manera, se retoma a Dumazedier Jofre (Citado por Aguilar & Incabore, 2005) quien crea la teoría funcionalista del tiempo libre y Leif (1992) autores que permiten ver el tiempo libre desde los siguientes aspectos:

- Administración del tiempo libre
- Fundamentos
- Funciones
- Principios pedagógicos
- Aplicaciones

El Maestro

La convivencia escolar y el malestar docente referida en el libro de Rodríguez (2014) “Entre luces y sombras”, que permite además de ampliar epistemológicamente el concepto malestar docente, mostrar a través de su investigación las situaciones de los maestros, sus percepciones y conflictos a través de los talleres que con ayuda de varios instrumentos recopila una serie de información propia de las relaciones entre compañeros, estudiantes, directivas padres de familia y la comunidad educativa.

Esteve (1994) señala los problemas de salud de los profesores y manifiesta las implicaciones que ello trae en el desarrollo de las actividades en las instituciones educativas y en el sistema educativo general, basado en la lista de factores de cambio en el sistema que han generado malestar en los docentes.

De igual forma, se hace necesario conocer históricamente la problemática de la profesión docente y es de gran aporte el texto crónica del desarraigo historia del maestro en Colombia de los autores Martínez, Castro & Noguera (1989) quienes hacen el recuento de qué es ser maestro, cómo se dio el ejercicio y cómo se han asumido los cambios sociales desde la concepción del docente, de igual manera se referencia el devenir histórico que realizó Ibarra (2010) a través de unas categorías analíticas que posibilitaron entender los

hitos más importantes de esta profesión a través de su texto Ser de maestro en Colombia: de oficio a profesión.

Los aportes de Cheryl & Cary (1997) permiten determinar las principales fuentes de estrés de los profesores, la presión en la actividad docente y sugieren herramientas para dar solución a ellos.

Dada la importancia de conocer a profundidad la literatura existente respecto al tema de investigación que funda un elemento central en el proceso de justificación de la misma, se acotó el universo de exploración a través de la revisión minuciosa de la identificación de resultados parciales o finales de procesos de investigación afines, constituyendo así ANTECEDENTES del presente trabajo los estudios realizados por:

Abril Martínez (2012) de la universidad libre, quien a través de su trabajo titulado “Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones educativas” abordó la problemática del malestar en los docentes del Colegio Antonio Villavicencio de la localidad de Engativá de la ciudad de Bogotá e hizo un reconocimiento de diversos fenómenos que afectaban la percepción de los docentes sobre el clima laboral y la respectiva relación con la aparición de síntomas que afectaban su salud.

Toriz (2012) de la Universidad Pedagógica Nacional, en el XI congreso nacional de investigación educativa, presenta su reporte de investigación: “La institución de la profesión docente. Declive, reinención y malestar” y los resultados de una investigación interpretativa, cuyo objeto de estudio es, la relación que existe entre el declive de la

institución de la profesión docente y el malestar en las profesoras de la escuela secundaria pública sustentada en el marco teórico del campo de las instituciones atendiendo dos realidades: social y psíquica.

Otros autores como Chía, Fonseca & Millán (2010) de la universidad Distrital quienes plantean una relación teórica entre los determinantes sociales y las apreciaciones del docente sobre el concepto de Bienestar, dentro de su cotidianidad, teniendo en cuenta las opiniones y vivencias sostenidas por docentes de Instituciones Educativas Distritales de la Localidad octava de Kennedy, cuya información fue analizada según el Enfoque Promocional de Calidad de Vida y Salud.

También García (2003), en su tesis doctoral “condicionantes socio profesionales de la salud docente” profundiza a nivel teórico sobre la gestión de la educación y enseñanza de la universidad de Oviedo acerca de los estudios realizados sobre el tema, además de analizar la función del docente, desde el punto de vista de la persona, de lo que se es y las tensiones a las que está sometido, abordando las repercusiones que el cambio social está produciendo, la problemática de su función, las relaciones con los integrantes de la comunidad escolar y el sistema educativo, además logra hacer un estudio amplio al absentismo laboral por enfermedad del personal docente de la Comunidad de Asturias durante los cursos 97/98, 98/99, 99/00, 00/01, dirigido a conocer el impacto laboral de las bajas por enfermedad de carácter psicológico en esta comunidad.

De igual forma, con la ayuda de varios instrumentos logró averiguar las patologías más frecuentes que se presentan en la enseñanza en los diferentes cursos estudiados y presentó

varios estudios de casos en torno a docentes que se encuentran de baja laboral por depresión, de la Comunidad de Asturias, tratando de comprender significados y conductas de su problemática personal y profesional.

La SIGNIFICACIÓN PRÁCTICA de este trabajo está dada por la contribución a superar el problema identificado, respecto a minimizar el malestar, permitiendo que los docentes de la IED Alfonso López Michelsen J.T hagan buen uso del tiempo libre, y a través de su vinculación en el proyecto transversal del tiempo libre “Recrearte” participen en actividades no solo deportivas, sino artísticas, recreativas que les permita:

- Mejorar su condición física y mental.
- Mejorar sus relaciones interpersonales. (estudiantes, compañeros, directivas, padres de familia y toda la comunidad educativa)
- Minimizar las cifras de ausentismo laboral.
- Interactuar con los estudiantes en actividades ajenas a las de su área de conocimiento.
- Reconocer e identificar todas sus capacidades.
- Sentirse a gusto dentro de su jornada laboral y con ello se minimicen las cifras de solicitudes de traslado.
- Representar a la institución en los juegos del sector educativo y otras competencias de tipo deportivo y artístico institucionales e interinstitucionales.
- Educar a través del ejemplo en la práctica de hábitos saludables.
- Transformar sus didácticas y adquirir estrategias para la prevención de

situaciones de estrés y lesiones laborales.

- Ser feliz ejerciendo su profesión y vocación.
- Conocer más a sus estudiantes y compañeros generando así trabajo colaborativo y no competitivo.
- Aumentar sus posibilidades creativas y el desarrollo de proyectos alternativos.

La NOVEDAD CIENTÍFICA de este trabajo radica en que no existe en la IED Alfonso López Michelsen una propuesta de gestión, que creada a la luz de la teoría aquí retomada y del análisis de la realidad en cuanto a la vinculación de los docentes en el proyecto transversal del tiempo libre “recrearte” contribuya a superar el problema identificado.

El presente informe final de investigación revela la siguiente ESTRUCTURA. Introducción, que comprende: justificación, planteamiento del problema, pregunta científica, objeto de investigación, campo de acción, objetivo general, tareas de investigación, metodología, marco teórico, antecedentes, significación práctica, novedad científica y estructura del informe.

1. Teoría y Realidad para una Propuesta de Gestión Educativa que Vincule a los Docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT en el Proyecto Transversal del Tiempo Libre “Recreate”

El siguiente Marco teórico además de permitir “enmarcar” el estudio a realizar y la perspectiva desde la cual se comprendió, permitió “demarcar” las técnicas, los mecanismos de recolección de la información, las estrategias de análisis y la capacidad argumentativa para establecer explicaciones generales a partir de observaciones frecuentes disminuyendo con ello la probabilidad de inconsistencias lógicas o el uso inadecuado de instrumentos o metodologías, pues como afirma ” (Correa & Murillo, 2014, p. 47) “Del marco teórico depende la fundamentación, la validez y la replicabilidad de los procesos que se siguieron para encontrar un resultado”

1.1. Teoría

1.1.1. Gestión. El término de gestión es de origen europeo, definido por muchos autores entre ellos Casassus (2000), quien elaboró su definición a partir de criterios tales como: el objeto del cual se ocupa, los procesos que intervienen en ella, la organización de recursos, los objetivos y la interacción entre personas, para concluir que es la “Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada” (p.10), o bien “La generación y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra” (p.11).

De igual manera uno de los principios básicos de la gestión, es el reconocimiento del valor de las personas en la organización. Por esta razón, el tema central de la gestión, según

Casassus (2000), “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización” (p. 7)

La gestión como disciplina surge en la segunda mitad del siglo XX como una evolución de la administración moderna. En sus orígenes, se distinguen dos corrientes:

La primera corriente hace referencia a la perspectiva de la experiencia: orientada al análisis y reflexión de casos de las experiencias de algunos empresarios que comienzan a escribir sobre sus prácticas en la administración de grandes empresas en los años sesenta en Estados Unidos.

Una segunda corriente es la perspectiva teórica: desarrolla modelos teóricos aplicados a la gestión como son el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, la calidad total, reingeniería y comunicacional (Casassus, 2000). Así mismo, Pallu de la Barriere (citado por Correa, 2004) afirma que “la gestión es el conjunto de procesos puestos en marcha orientados por la adopción de decisiones que determinan la actividad de la empresa” (p. 25).

1.1.2 La gestión educativa. La calidad de la educación está íntimamente ligada a la gestión, pues a partir de ella se puede llegar a generar una cultura dinámica del quehacer institucional. Parra & Cruz (1998) afirman que las directivas y maestros deben conocer a profundidad las necesidades institucionales para poder así mismo adoptar un papel más participativo, más protagónico y con ello contribuir a orientar procesos (autogestionarios) es decir, a través de las cuales los partícipes de una actividad pueden guiar el logro de sus objetivos con autonomía en el manejo de los recursos por medio del establecimiento de

metas, planificación, programación, seguimiento de tareas, autoevaluación, autointervención y autodesarrollo. Y (cogestionaros), es decir donde se permite y requiere de la participación de todos. (p. 92)

Igualmente Parra & Cruz (1998) afirman que “en un mundo cambiante, globalizado y sometido a las reglas del mercado, sólo se podrá subsistir en la medida que se mejore la calidad de su educación” (p. 92), pero esta tiene que ser enlazada con la formación de sus maestros en cuanto a la capacidad de conocerse a sí mismo y a los demás, de ser tolerante, de resolver problemas, de convivir armoniosamente con la naturaleza, de propiciar formas de participación, justicia y libertad, sólo así se promueven desarrollos sostenibles, que le posibilitan a la persona, tanto su crecimiento personal y social como el engrandecimiento de los valores del espíritu y su dignidad como persona.

Es así que hablar de gestión educativa debe estar precedido por una modificación en las estructuras mentales de todo ser humano, el cual debe casi por obligación renovar y recrear su forma de pensar y de actuar, esto significa, que el cambio de actitud de los maestros son los que en últimas romperán paradigmas y permitirán que los procesos de gestión estén acordes a las circunstancias de la época, estando acordes a la realidad como institución, por ello la gestión debe tener como foco la trascendencia, el conocimiento del entorno sociocultural y por supuesto el recurso humano.

Cabe señalar que la gestión educativa, además de ser un proceso sistemático orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y sus respectivos proyectos con el fin de fortalecer los procesos académicos, directivos, comunitarios y administrativos; permite conservar la autonomía institucional y con ello responder de una manera más acorde a las

necesidades educativas, locales, regionales y mundiales, como cita Vidal, Duran & Pujal (2008) “(...) la gestión escolar debe proporcionar las adecuadas sinergias entre todos los actores que cooperan en un centro educativo” (p.23)

Dentro de las características de la gestión educativa tenemos que:

Es un proceso dinamizador: La gestión educativa como conjunto de procedimientos y técnicas, hace posible no solamente la conducción de las empresas e instituciones educativas, sino que también les proporciona, los mecanismos adecuados para su constante cambio e innovación.

Es un proceso sistemático: Los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión educativa, se constituyen en un conjunto de elementos que están conexionados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas.

Es un proceso flexible: Como sistema de estrategias, métodos y técnicas, posee un alto grado de flexibilidad, en tanto, debe adaptarse a las diversas características sociales y culturales que rodea a la institución educativa.

Se sustenta más en la coordinación que en la imposición: La coordinación es una herramienta clave en la conducción y dirección de las instituciones educativas, por tanto, una buena gestión basada en esta estrategia, tendrá definitivamente mayor éxito que aquellas que toman la imposición y la arbitrariedad como práctica permanente.

Es válido referir que, las instituciones educativas han evolucionado ya que han pasado de ser instituciones cerradas y aisladas a funcionar como organizaciones abiertas, autónomas y complejas, requiriendo así de nuevas formas de gestión que le permitan cumplir

sus objetivos, desarrollar sus capacidades, adecuar sus procesos internos y así consolidar su PEI. Esta nueva gestión debe entonces dar cuenta de los diferentes ámbitos de la vida institucional, dichos ámbitos o áreas de la gestión se representan en la tabla 1 (ver tabla 1).

Tabla 1

Áreas de gestión educativa y sus tareas

AREAS DE GESTIÓN EDUCATIVA	TAREAS
GESTIÓN DIRECTIVA	Referida a la orientación y la dirección: <ul style="list-style-type: none"> • Orientar o promover el mejoramiento. • Diseñar, organizar, desarrollar y evaluar cultura propia. • Realizar organigramas, distribución de tareas, división del trabajo, canales de comunicación formal. • Establecer el uso de tiempos y espacios. • Direccionar el Gobierno escolar. • Permitir el cumplimiento de la visión y la misión. • Direccionar estratégicamente. • Liderar o supervisar otras áreas. • Evaluar.
GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACADÉMICA	Comprende la esencia del trabajo de una institución educativa: <ul style="list-style-type: none"> • Adecuar, implementar, mejorar el diseño curricular. • Apoyar la gestión de los procesos enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. • Enfocar las acciones para que el estudiante aprenda y desarrolle las competencias necesarias para su desarrollo personal, social y profesional. • Comprender la Gestión del aula. • Realizar el Seguimiento académico.
GESTIÓN DE LA COMUNIDAD	Referente a la relación con el medio: <ul style="list-style-type: none"> • Contexto de la institución educativa. • PEI. • Atención a grupos poblacionales especiales, bajo parámetros de inclusión. • Proyectos transversales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de convivencia • Resultados de las evaluaciones internas y externas.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA O FINANCIERA	<p>Da el soporte al trabajo institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de la gestión académica • Gestión de recursos humanos, materiales e infraestructura. • Gestión en recursos didácticos en función de procesos pedagógicos. • Sistemas normativos y reglamentos

Fuente propia

1.1.2.1 De la gestión administrativa. El termino de gestión en palabras de Rivera (2010) es la capacidad de una institución de definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles; de igual forma, define la gestión administrativa como el área que da soporte al trabajo institucional y que tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable (p. 364).

El Ministerio de Educación Nacional (2008) en su serie Guías N° 34, *guía para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento*, hace la definición de gestión como el conjunto de acciones que los miembros de una institución realizan para hacer factibles los objetivos y las metas establecidos en el proyecto educativo institucional y en el plan de mejoramiento. Dentro del área de gestión administrativa señala el proceso de talento humano, definiéndolo como el componente encargado de garantizar buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional a las personas vinculadas al establecimiento educativo; dentro de sus componentes resalta estímulos, convivencia, manejo de conflictos, y todo lo referente al bienestar de talento humano y a su vez genera una guía para la realización de la autoevaluación institucional en ésta y cada una de las áreas de la gestión (Ver tabla 2).

Tabla 2

Tabla de autoevaluación institucional (Fuente MEN, Guía 34)

Área: gestión administrativa y financiera				
Proceso: talento Humano				
Componente	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento continuo
Estímulos	La institución realiza algunas actividades de reconocimiento al personal vinculado, de acuerdo con las iniciativas.	La institución ha definido una estrategia de reconocimiento al personal vinculado, pero esta no siempre es llevada a la práctica.	La estrategia de reconocimiento al personal vinculado es aplicada cabalmente y es parte fundamental de la cultura institucional.	La institución revisa y valora continuamente su estrategia de reconocimiento al personal vinculado y realiza los ajustes pertinentes.
Convivencia y manejo de conflictos	Hay conocimiento sobre las fuentes potenciales de los conflictos, pero la institución no cuenta con estrategias para abordarlos eficazmente, en algunas oportunidades se hacen reuniones pero no hay avances en la solución de los mismos.	La institución ha definido estrategias para la mediación de conflictos, pero estas se usan de manera esporádica y no abarcan la totalidad de sedes, grados o niveles.	La institución dispone de estrategias claras para mediación y solución de conflictos y estos se resuelven a través del dialogo y la negociación permanente. Esto contribuye a que exista un buen clima laboral.	La institución revisa periódicamente sus estrategias de mediación de conflictos y los ajusta de acuerdo a las necesidades
Bienestar del talento humano	La institución realiza esporádicamente	La institución ha definido un programa del	La institución cuenta con un programa de	La institución revisa y evalúa continuamente

	algunas actividades orientadas a la integración y bienestar del personal vinculado.	bienestar del personal vinculado, pero este no se cumple totalmente, o no abarca a todas las sedes, niveles o grados.	bienestar del personal vinculado que se cumple en su totalidad, además, es conocido y aceptado por la comunidad educativa desde una perspectiva de equidad.	su programa de bienestar del personal vinculado y lo ajusta de acuerdo con los resultados obtenidos y las nuevas necesidades.
--	---	---	---	---

De igual manera Manjarrez (2010) afirma que la gestión administrativa referida específicamente al potencial humano toma las normas, los procesos y los procedimientos como insumos para señalar cómo se comporta este componente institucional, para así mismo, crear posibilidades de mejoramiento en aras de superar los servicios internos. La gestión administrativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación de acciones que buscan soportar a la misión institucional, utilizando recursos efectivos a través de procedimientos de mejoramiento continuo. (p. 69)

Resalta que en cuanto al potencial humano se asocian a este componente el bienestar y la salud ocupacional, la administración del personal, la evaluación de desempeños y el reporte de novedades, y plantea un instrumento como recurso para determinar los aspectos de la gestión administrativa que inciden en la eficiencia y eficacia de una institución educativa. (Ver anexo 2)

Correa (2004) afirma “Cuando el centro educativo se enfrenta al ¿qué?, al ¿Cómo? Y al ¿Para qué? De la administración y la gestión de calidad, evidenciamos el mejoramiento continuo como una herramienta básica” (p. 64), esta autora reconoce la importancia de implementar el ciclo DEMMING también conocido como Ciclo de Calidad PHVA, en cualquier proceso de mejoramiento continuo.

1.1.2.2 Ciclo De Calidad PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Al ser humano lo atrae la necesidad de hacer y hacer cosas, movido por el afán proactivo por solucionar problemas apenas estos se presentan, pero dichas acciones deben estar anticipadas por una planificación que le permita el establecimiento de unos objetivos y la selección de una serie de procesos que le garanticen obtener los resultados esperados y minimizar los riesgos. Una de las maneras de detener ese vértigo realizador y examinar a fondo todos los aspectos de lo que se va a desarrollar, es a través de la implementación del ciclo de control PHVA o ciclo Deming, dado que es una herramienta para la mejora continua, la cual permitirá optimizar el esfuerzo y aumentar las posibilidades de lograr los objetivos planteados.

Deming (2006) afirmó:

La administración se encuentra en un estado estable y solo una transformación profunda es necesaria para salir del estado actual y no unos simples remiendos al sistema de gestión actual. Bajo este enfoque, la empresa tiene que verse como un sistema integrado donde intervienen procesos, recursos y controles orientados al logro de los objetivos y metas de la organización. Las bases de este cambio son la

adopción de una nueva filosofía de calidad, el compromiso gerencial y la búsqueda incesante del mejoramiento. A este proceso se le denomina Mejora Continua. (p. 85)

Y es que fue Edwards Deming quien introdujo este ciclo como esencia de su filosofía de la calidad, logrando levantar de la ruina a países como Japón después de la segunda guerra mundial, dado que este país comprendió el significado del concepto y empezó a aplicarlo de manera sistemática. Y es que este ciclo es trascendente en la búsqueda de la calidad por ello la norma ISO 9001 fue estructurada sobre él.

Dentro de las fases del ciclo encontramos:

- a. Planificación: Se identifica el problema y se definen sus características en el marco de su actuación preliminar (diagnóstico), desde este punto se elabora colectivamente un plan de actuación estratégico, orientado por algunas hipótesis, las cuales se fundamentan en hechos y datos. En el plan se definen los objetivos y el modo de llevarlos a cabo, la planificación responde a las preguntas de qué hacer y cómo hacerlo.
- b. Hacer: Está respaldado por todo el análisis y la preparación previa dada en la planificación, aquí se ejecuta lo planeado cuidando que las acciones se desarrollen de acuerdo a lo previsto. Es en el hacer donde se implementan los procesos planteados y para ello es necesario el cumplimiento de las pautas definidas en el plan y ello involucra la capacitación de forma adecuada antes de emprender el trabajo.
- c. Verificación: Se realiza una confrontación entre lo obtenido con lo planificado,

desarrollando una evaluación tanto del proceso como de los resultados, con la finalidad de completar el cuadro causal confiable de los aciertos y errores. Es en el verificar donde se revisa en qué extensión se logró el plan, se monitorea y se miden procesos y productos, contrapolíticas, objetivos y requerimientos involucrando el reporte de los resultados.

- d. Actuación: Se toman las decisiones necesarias para enfrentar con decisión las debilidades, los errores y la consolidación de las fortalezas. Toda la experiencia, los conocimientos y productos logrados en el ciclo, se ponen al servicio de un nuevo ciclo que debe ser más complejo que el anterior, siempre en función de optimizar la calidad integral de la institución. Aquí se toman decisiones relevantes para que el aprendizaje sea provechoso, como corregir desviaciones o problemas de fondo, decidir nuevos proyectos de mejora, reentrenar y profundizar la capacitación, mejorar las políticas o las estructuras de la organización, estandarizar en los procesos las mejoras que se vayan alcanzando para hacerlas permanentes etc.

Es así que el ciclo se repetirá una y otra vez, se desarrollará un nuevo plan mejor estructurado que se llevará a la práctica y se verificarán los resultados los cuales serán mejorados con otras modificaciones, dado que vivir la gestión de calidad es entrar en un ciclo Deming en el día a día, así lo considera Correa (2004) quien ve en el ciclo de

DEMING

(...) una buena herramienta para el logro de los objetivos, pues destaca la importancia de que la comunidad educativa articule al diseño su creatividad, para lograr procesos

revestidos de autenticidad y con una participación activa de los miembros en el proceso de autoevaluación permanente y en la toma de decisiones apoyados en la base de datos de la investigación. (p. 64)

1.1.3 Tiempo libre.

Una de las definiciones universales del concepto Tiempo es la que aporta (Duque, 2010) que nos invita a comprender que el tiempo siendo parte de toda la humanidad, es algo que se maneja de manera personal y que cada individuo decide la manera en que lo usa, este autor afirma que

Es el periodo o espacio del que se dispone para hacer o realizar algo, el tiempo es una de las invenciones más antiguas de la humanidad” “el tiempo es personal, todos recibimos el mismo número de horas para administrar diariamente..., la calidad de vida depende en gran medida de la forma como se haga uso del tiempo. (p. 8)

De igual forma Duque (2010) afirma

El tiempo es un bien preciado con el que cuenta la humanidad y que merece ser aprovechado positivamente. Toda actividad que enfrenta una persona diariamente se ve controlado por un reloj, que siendo un instrumento técnico condiciona nuestra vida, el 95% de las personas poseen un reloj que permite orientar las acciones. (p.11)

La anterior es una apreciación que se vive hoy día, pues este elemento llamado reloj, efectivamente controla acciones como tiempo de: trabajo, descanso, ocio, alimentación, estudio, deporte, etc., lo cual permite tener conciencia de tiempos pasado, presente y futuro, convirtiéndose en un símbolo de control que permite generar orden, regular y estabilizar las

acciones de cualquier lugar, pero al mismo tiempo es fuente de estrés, porque constantemente se pretende realizar una gran cantidad de actividades en poco tiempo.

1.1.3.1. Conceptualización de tiempo libre. “El tiempo libre corresponde al ejercicio efectivo de la libertad en la medida que haya una verdadera disponibilidad del individuo para sí mismo” (Leif, 1992, p. 19) entendiendo la disponibilidad del individuo en la medida que él pueda realmente disponer a su conveniencia de su tiempo libre, convirtiéndolo en un tiempo específicamente para él, un tiempo en sí y fuera de sí, pero para sí mismo; es decir el de sus deseos, motivaciones, razones y, sobre todo, de su voluntad de ocuparse, comportarse, y conducirse libremente, con total autonomía.

Así como el tiempo permite a las personas una realización de sí mismos, el tiempo libre, permite a los seres humanos ser libres, es decir permite al individuo dejar correr los minutos y segundos tranquilamente, se logra más de la propia actividad que de su resultado, como lo que pasa en el trabajo o en el estudio en el que se depende de los resultados, por ello, se conoce que el tiempo libre es el espacio en el que se vivencia la creatividad, se disfruta de lo que se hace, se hace sin determinar el tiempo para alcanzar una meta, ni importa cuál sea el resultado.

Es el tiempo del que dispone una persona después de haber cumplido las distintas labores que le son asignadas de acuerdo con la ocupación; es el espacio de tiempo en que el ser humano goza de plena libertad para realizar lo que más le agrada, para recuperar energías a fin de emprender las tareas cotidianas...El tiempo libre no se puede clasificar como tiempo productivo económicamente, pero sí se puede hablar de utilidad, de la oportunidad que tiene la persona para hacer más placentera la existencia. (Duque, 2010, p.11)

De acuerdo con este autor, se hace importante reconocer que el tiempo libre para cualquier ser humano que mantiene gran periodo ocupado cumpliendo cierta cantidad de labores, ya sea por compromiso con otros, por recibir una remuneración o algún beneficio; le permite enriquecerse en su todo, puede llegar a sentir que vive plenamente, siendo estas actividades atractivas y que le permitan el desarrollo de su personalidad. Puede afirmarse entonces que, el tiempo libre bien administrado, es un complemento educativo, es un instrumento que ayuda a formar y estructurar positiva y eficazmente a la persona y para ello hace uso de tan importante herramienta como la libertad.

Entonces, este es el tiempo que queda libre de las necesidades y obligaciones ineludibles, por lo que debe entenderse que el tiempo libre es estar libre para algo, ósea estar disponible para ejecutar algo que procura placer y satisfacción, este tiempo puede repercutir en beneficio propio, porque es usado conforme a las preferencias de cada cual y aplicado provechosamente para producir algún efecto valioso, en palabras de Ospina (1999)

(...) las actuaciones libres se dan por voluntad y responden a intereses y facilidades, no importa que se enmarquen dentro de algo programado, planeado o curricularizado; lo importante es asumirla de manera autónoma, es decir, que ofrezcan modos de elección y decisión que posibiliten el crecimiento personal. De manera que no existe nadie más indicado para decir cómo usar el “tiempo libre” que el propio interesado; cada cual debe ser consciente de lo que lo hace feliz o no. (p. 121)

En ese orden de ideas no existen medios tan eficaces, ni métodos tan sutiles para la realización personal, como los que proporcionan las actividades que se realizan en el tiempo libre, ya que

(...) está constituido por aquellos momentos de la vida en los que, después de satisfacer todas las obligaciones laborales o estudiantiles, así como las necesidades básicas, sociales y civiles principalmente; en este espacio denominado como libre nos disponemos a realizar la actividad que elegimos, en donde la libertad predomine por sobre las necesidades inmediatas. (Aguilar & Incarbone, 2005, p. 21)

La expresión proyecto de tiempo libre establecida en el artículo 14 de la ley 115 de 1994 (MEN, 1994) da lugar al fomento del buen uso del tiempo, de las diferentes culturas, de la práctica de la educación física, la recreación y el deporte formativo, expresión que es ratificada por Duque (2010) cuando afirma que,

el tiempo libre posibilita el cultivo personal, familiar y social, pues, en él se adoptan actitudes, proyectos, planes y se ejercitan acciones de acuerdo a su propio gusto y se alcanzan nuevas formas de aprendizaje, permite la ejercitación de actividades que sirven de instrumento pedagógico para la formación del individuo y facilita el desarrollo de la personalidad, de las facultades creadoras conseguidas a través de una amplia gama de actividades sugestivas, adecuadas a la naturaleza, edad, interés y nivel cultural de cada persona. (p. 12)

Es así, como el tiempo libre no solamente permite ejercer lo que llamamos libertad, sino que además permite un crecimiento en todas las áreas del ser, ya que la actividad o acción que se ejecute no estará programada por parámetros constantes como sucede en la escolaridad o en el trabajo, pero si permite un nuevo aprendizaje a través de actividades novedosas, de interés y sobre todo con libertad a ejecutarlas como mejor lo considere cada persona. Por ello, el tiempo libre será una prueba constante del manejo de nuestra libertad,

evitando que por el contrario se llegue a convertir en una esclavitud ante una actividad poco provechosa y que pueda convertirse en vicio.

En el mismo orden Aguilar & Incarbone (2005) anexan que

“el tiempo libre posee contenidos llamados ocio, semioicio, según sea la formación ideológica del individuo, su experiencias, su acceso cultural etc.,” afirman que “Las circunstancias en las que se desenvuelve el sujeto pueden dar lugar a una participación pasiva, como cuando se descansa inactivamente, o bien a una participación semiactiva, como cuando se práctica algún deporte, teatro etc., y una participación creativa como cuando se toma parte activa en procesos artísticos etc. (p. 41)

1.1.3.2. Antecedentes históricos del tiempo libre. Desde la década de los años 20 en Estados Unidos y demás países económicamente avanzados, en los cuales se produjo una gran revolución cultural, se fomentó el hedonismo como un comportamiento habitual, generándose en las sociedades desarrolladas el tiempo libre en el que se dedicaban al placer como un espacio exclusivo de estas sociedades, sin embargo Duque (2010) afirma que

El término TIEMPO LIBRE apareció después de la revolución industrial, cuando las organizaciones obreriles de Inglaterra, Francia y otros países europeos, lucharon incansablemente para obtener de sus patronos lapsos de tiempo libre que les ayudara a mejorar sus condiciones de vida. (p.15)

Durante muchos años el hombre se mantuvo en su lucha por lograr adquirir esos momentos de descanso que requería tanto en lo físico como en lo mental para compensar sus energías dentro de su jornada laboral, es así como hoy día ese tiempo es un derecho universal,

y se mantienen políticas sociales, empresariales que buscan que este tiempo sea en beneficio del trabajador.

“En la antigüedad el tiempo libre era una privilegio de pocos, pero el hombre a través de sus luchas ha conseguido que éste sea un derecho de todos. Los avances tecnológicos le ofrecen a la humanidad diversas maneras de utilizarlo creando grandes oportunidades, sin embargo, también aparecen con estos, nuevos factores negativos que provocan cambios abruptos, que lo conducen a una mayor enajenación y a la pérdida permanente de su propia identidad cultural (Duque, 2010, p. 12).

Lo anterior es bastante preocupante, ya que a pesar de avanzar y haber dado importancia a este factor, que no es un privilegio sino una necesidad, el ser humano ocupa gran parte de ese tiempo libre al uso de herramientas tecnológicas, valorando poco los beneficios que se obtienen del tiempo libre dedicado a actividades menos sedentarias, lo que ha generado dificultad para que las personas saquen el tiempo y participen de actividades lúdico- deportivas.

En los países económicamente avanzados, las prácticas corporales recreativas alternativas al deporte moderno toman nuevas formas, en función de su naturaleza, del proceso de gestación desarrollado y de la existencia de distintas motivaciones. Aparecen nuevas prácticas que proceden de la invención de formas alternativas, extraídas de los deportes de la modernidad, mientras que otras surgen de la adaptación al gusto de hoy de prácticas antiguas como la gimnasia. (Aguilar & Incarbone, 2005, p. 30)

Finalmente como antecedentes del tiempo libre encontramos aportes valiosos como los de Incarbone & Aguilar, quienes dan a conocer cómo han ido avanzando las actividades

a practicar en el tiempo libre, cómo algunas son novedosas y otras siguen siendo tradicionales, pero bien aceptadas.

1.1.3.3. Funciones del tiempo libre. Las funciones del tiempo libre se han considerado como las que permiten un desarrollo psicosocial positivo, las cuales son:

- Descanso: este es un estado de reposo que tiene como objetivo recuperar a la persona después de un acumulo de tensiones, dadas en una jornada de trabajo, igualmente puede ayudar a generar una liberación psicológica ante las responsabilidades que pesan sobre la persona.
- Diversión: es aquella acción que termina siendo parte o complemento al descanso, generando un espacio dinámico y en ocasiones generando placer gracias al intercambio de ideas, sentimientos, actitudes positivas etc., para ello se usan juegos, dinámicas, que permitan la liberación de tensiones e incluso de aquellos impulsos reprimidos.
- Desarrollo: Es una función muy importante ya que es la que permite que la actividad a ejecutar en ese tiempo libre lleve a la persona a desarrollarse intelectual, artística y físicamente, lo que significa que sea beneficiosa de manera integral para el individuo.
- Sociabilidad: es la que conlleva al ser humano a hacer conciencia de su propia individualidad, le permite conocerse a sí mismo y establecer relaciones interpersonales en donde podrá vivenciar su capacidad en la aplicación de valores tales como la cooperación, la tolerancia el respeto por sí mismo y por los demás.
- Terapéutica: permite que las actividades practicadas en este tiempo se conviertan en aportes significativos para la salud mental del ser humano, lo cual va influir

positivamente en la estabilidad emocional y de paso ayuda al desarrollo de una personalidad más positiva generando un equilibrio psicofísico.

Para el autor Jofre Dumazedier (citado por Aguilar & Incarbone, 2005) creador de la teoría funcionalista del tiempo libre, las funciones son el descanso, la diversión y el desarrollo personal. De acuerdo con la teoría funcionalista del tiempo libre, en éste están reunidas estas tres funciones; en el primero permite liberarse el cansancio y de la fatiga, aquella que se genera por el desgaste de las obligaciones cotidianas; el segundo permite salir de la monotonía, del aburrimiento y de esta manera se compensan las actividades rutinarias, y en el tercero y último se permite un interés libre y desinteresado por un crecimiento personal.

1.1.3.4 El tiempo libre nocivo. Existe una preocupación porque el ser humano carezca de tiempo libre para su desarrollo personal, y esta aumenta cuando las actividades realizadas en dicho espacio en vez de beneficiarle le traen consecuencias negativas, por hacer uso inequívoco de él, ese tiempo libre nocivo que

Es el tiempo enajenante por ser utilizado en el deterioro, en la desintegración personal, familiar, social, y física del ser humano. Es un tiempo en donde se experimentan una serie de acciones repetitivas que rompen con el equilibrio, armonía universal y afectiva de la persona. (Duque, 2010, p.13)

De acuerdo con este postulado, el manejo inadecuado que dé la persona al tiempo libre lo llevará a procesos negativos para sí mismo, como lo son los vicios, la esclavitud a una acción negativa para su cuerpo y para su mente, haciéndolo evadir de sí mismo. Es preocupante que un gran número de personas utilicen el tiempo libre efectivamente con ese

fin para destruirse acabando con su personalidad, tranquilidad, estabilidad física y emocional.

De igual manera, dentro del tiempo libre se presentan obstáculos que hay que evitar para que la actividad a desarrollar en este espacio no se convierta en una acción de fracaso; entre ellos esta:

La dependencia: la cual atenta contra la elección libre que la persona debe tener sobre la actividad a ejecutar en el tiempo libre, en donde se direcciona y encasilla a otra en alguna actividad, seguramente no funcionará y se convertirá en una actividad más en la que no hay satisfacción personal, por ello es importante este postulado al cual hace referencia Duque (2010) : “un programa de pedagogía del tiempo libre ha de crear un ambiente de libertad e independencia para que de acuerdo al ciclo humano, gustos e intereses haga libre elección de la actividad a realizar” (p. 34)

El idealismo: que es el que lleva a considerar que toda actividad debe tener recompensas económicas, sociales etc., lo que les lleva a pensar que la actividad a realizar no genera beneficios, esto sucede porque no se hace conciencia del valor práctico y psicológico que tiene sobre la calidad de vida en la persona, por ello se escuchan frases como “las actividades de tiempo libre son un perdedero de tiempo y de plata”, entre otras, simplemente porque no se identifica el efecto positivo de esta práctica, en el crecimiento y desarrollo integral de la persona.

El libertinaje y la sociedad de consumo: estos dos factores mutuamente relacionados lleva a las personas a idearse que en las actividades de tiempo libre se puede hacer lo que quiera en donde no hay normas y valores, o que se debe gastar demasiado porque creemos que solo se puede participar o sentirnos motivados a participar de las actividades que tienen

publicidad y que son de alto costo pero realmente son ideas erróneas, pues las actividades de tiempo libre pueden no llegar a tener ningún costo pero lo que siempre tendrá será una organización en donde por el contrario se fortalecen los valores y las buenas acciones.

Por último un obstáculo bastante difícil de enfrentar es el desconocimiento de la importancia del tiempo libre, ya que es muy común encontrar en la gente un desconocimiento frente al tema, por ello se derrocha significativamente el tiempo libre, se desconoce la relación entre el tiempo libre y el crecimiento y formación integral en el ser humano.

1.1.3.5 Administración del tiempo libre. Varios autores han considerado, dar importancia a una administración adecuada del tiempo libre, ya que de lo contrario podría llevar al ser humano al fracaso en cualquiera de sus etapas: escolar, el adolescente o el adulto mayor. En esta última etapa se piensa que es cuando el adulto tiene bastante tiempo libre, pero de ser mal administrado podría generar desastres en la vida de cualquier persona.

Para que el tiempo dedicado a las actividades lúdicas, deportivas, recreativas, artísticas, culturales y manuales, tengan su verdadera proyección educativa y formadora del ser humano, se requiere que esta experiencia este orientada y acompañada de una verdadera pedagogía del tiempo libre, solo de esta forma la persona puede interiormente gozar, crecer y redescubrirse cada día, dejándose en libertad de acción y pensamiento. (Duque, 2010, p. 26)

La pedagogía del tiempo libre es entonces, educar al individuo para que logre administrar adecuadamente su propio tiempo libre, pues de nada valdría que se disponga de tiempo libre sino se sabe hacer uso de él. Se entraría en gastar el tiempo equívocamente, por ello las acciones a ejecutar en el tiempo libre deberán estar orientadas al logro de unos objetivos personales o grupales, que en esencia sean útiles.

Otros autores como Aguilar & Incarbone (2005) hacen referencia a la importancia del buen manejo del tiempo libre. Estos autores hacen referencia a la falta de enseñanza del manejo del tiempo, ellos afirman:

Al llegar el tiempo libre la persona se tiene que enfrentar a éste sin ayuda alguna, es más, se le dice: usa tu tiempo libre de una manera positiva; no existe una educación que enseñe como utilizarlo de la manera más adecuada y constructiva, simplemente la persona se enfrenta a él con la enorme desventaja de no saber qué hacer ni cómo tomar decisiones para emplearlo. (p. 37)

Hoy día se hace muy importante aplicar estrategias pedagógicas para la apropiación de un adecuado manejo del tiempo libre, esto debido a la era tecnológica en la que nos encontramos. Al lado de ello, se encuentra el ritmo acelerado del día a día que está llevando a las personas a desenvolverse solo en una demanda de producción-consumo, volviéndose una gran característica de nuestra cultura. Por ello es importante hacer valioso lo lúdico, lo recreativo, la convivencia, todo aquello que no lleve al deterioro emocional, físico y social.

Igualmente, se encuentra la teoría funcionalista del tiempo libre, considerada por muchos autores como la más clásica, a su vez es utilizada para dar una definición más apropiada al término, el cual es relacionado con el ocio que, como lo define Jofré Dumazedier (citado por Aguilar & Incarbone, 2005) es:

(...) un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con su pleno consentimiento, ya sea para descansar o desarrollar su formación desinteresada, su voluntaria participación social o su libre capacidad creadora, cuando se ha liberado de todas sus obligaciones profesionales, familiares y sociales. (p. 39)

Debido a que el hombre presenta largas jornadas de trabajo y hoy día con la tecnología y aceleración del mundo se hace necesario aprovechar adecuadamente los periodos de descanso, en los que generalmente se requieren de relajación muscular y nerviosa que busque el bienestar físico, emocional y mental del ser humano, “El descanso genera al ser humano confianza en sí mismo, buena disposición para emprender cualquier acción, además permite fortalecer y revitalizar los recursos tanto en su cuerpo como en su mente”. (Duque, 2010, p. 20)

1.1.3.6 Principios pedagógicos para el manejo del tiempo libre. Lograr un manejo adecuado del tiempo libre, que cumpla su objetivo primordial de dar felicidad al ser humano en todas sus dimensiones, requiere de una pedagogía que permita alcanzar esta gran meta y esto lo va logrando en la medida en que se aplique los principios pedagógicos, que lleven a un adecuado manejo del tiempo libre. Duque (2010) menciona los siguientes principios:

- Conciencia individual: ser consciente de que se es sujeto de su propio tiempo libre.
- La espontaneidad: ver la necesidad de utilizar racional, espontánea y positivamente el tiempo libre sacando el mejor provecho de él, que genere un crecimiento integral.
- La creatividad: La administración del tiempo libre es el mejor espacio en donde espontáneamente se manifiestan expresiones creativas, las cuales solo requieren de estímulos, es decir, el individuo incorpora a los datos personales, otros descubrimientos hechos por él mismo, generando una creatividad específica en cada uno.

- La individualización: Las distintas actividades y acciones realizadas en el tiempo libre, deben darse de acuerdo al estado individual de madurez de cada persona, a su ciclo vital, al medio ambiente, al grado de instrucción y nivel social
- La autoevaluación: Se refiere a la exigencia personal frente a las actividades lúdicas, deportivas, recreativas, artísticas, culturales y manuales realizadas, que permite al individuo confrontar, mirar qué logros se obtuvieron con las prácticas, qué valores se fomentaron, qué utilidad personal familiar y social se consiguió, y debe permitir constatar qué ajustes deben efectuarse en las próximas prácticas y actividades.

1.1.4. El maestro. Partiendo del hecho de que el ejercicio docente impacta en la calidad educativa, se hace necesario no solo conceptualizar el término, sino profundizar en la construcción histórica de la caracterización de la profesión, de la profesionalidad y de la laboralidad del maestro en la sociedad Colombiana; además de los contextos que han determinado la caracterización de su práctica educativa, práctica que ha estado restringida socialmente a las necesidades políticas y económicas de cada momento histórico tal como afirma Martínez, Castro & Noguera (1989) “ desde su surgimiento el maestro ha ocupado un plano secundario en el terreno intelectual, ha sido desplazado por otros sujetos, otros han hablado por él, otros han definido históricamente su estatuto, otros han condicionado y delimitado su hacer y su decir” (p. 120). En términos de Rivera (2010):

(...) los maestros son las personas que desarrollan labores académicas directas y personalmente con los estudiantes de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza-aprendizaje, y son responsables de: las actividades curriculares no lectivas complementarias, de la función docente de aula, de la administración del proceso educativo, de la preparación de su tarea académica, de la Investigación de asuntos pedagógicos, etcétera. (p. 348)

Si bien hacemos usos de diferentes términos para referirnos al profesional encargado de la compleja tarea de educar, formar, amar, no solo a través de la transmisión de información sino del ejemplo, tomaremos la palabra “maestro” que abarca de manera más amplia el significado de tan compleja y hermosa profesión. Ibarra (2010) , por ejemplo, afirma que existen vocablos como docente, profesor, licenciado, formador, guía, educador o tutor que hacen referencia a las prácticas enunciativas, y discursivas propias de los distintos niveles del sistema educativo, pero que el término maestro obedece al rastreo en la antigüedad mediante el seguimiento a las prácticas educativas que sirven de base al desarrollo de las culturas antiguas y logra denotar las topologías y procesos originarios del mundo griego y latino y su incidencia secundaria, medida por la colonización española en Iberoamérica. (p. 37)

Martínez, Castro & Noguera (1989) afirman que el estado no pierde oportunidad para referirse a los docentes como:

“(...) el forjador del mañana, como el encargado de la delicada tarea de transmitir la herencia cultural a las nuevas generaciones. Siendo colocado su oficio como de los más dignos y respetables, y considerando su labor como una de las más importantes

y útiles a la sociedad” (p. 122)

Esta descripción contrasta notablemente con la rudeza de la miseria que han marcado el cuerpo y el espíritu del maestro en la escuela. Una contradicción que va desde su figura de mercader de saber, aceptado y acogido por el pueblo, y rechazado y perseguido por parte de las autoridades civiles y eclesiásticas hasta el arraigo por la red de poder dejando de ser libre y convirtiéndose en un mendigo de un salario.

El maestro surge en el contexto de la colonia española referido exclusivamente a la enseñanza de las primeras letras, aparece ligado a la figura del cura por ello toda persona que pretendiera dedicarse a la enseñanza debía contar con la aprobación de él, su autonomía estuvo desde siempre restringida. También el estado intervino en la legitimización del saber qué se enseña a través del título entendido como “derecho legítimo de propiedad y elemento justificador del derecho del maestro a cobrar por enseñar” (Ibarra, 2010, p. 127). Y fue la presión del pueblo, sobre el estado, al exigirle que se cumpliera el servicio de la enseñanza calificada, lo que generó la burocracia del oficio del maestro convirtiendo el servicio en un control del estado, que al hacer el pago de estipendio a maestros a su servicio, lo convierte en funcionario público al servicio educativo.

Bajo la primera República en el contexto militar, además de obtenerse el reconocimiento en el estado democrático inicial, se perfeccionó el oficio del maestro, y se dio la creación de escuelas normales para formarlo en el saber pedagógico y didáctico. Pero es bajo la república de los liberales radicales donde se sientan las bases de la investigación pedagógica y educativa, formando a los maestros para un ejercicio de nivel científico y

tecnológico, y resaltando que el maestro debe ser formado y le obedecen responsabilidades éticas y morales.

No solo la escuela, sino el maestro, adquieren prestigio durante la república de los conservadores a través de la vinculación de instituciones religiosas al sector educativo, se legisla sobre la profesión en materia salarial, y se reconocen prestaciones sociales a los educadores al servicio del estado. Se crea el ministerio de instrucción pública e higiene, se crean las primeras facultades de educación, dándole así carácter universitario al saber pedagógico, además de fortalecerse las escuelas normales en todo el territorio nacional para la formación de maestros.

Fue la opción reformista del estado liberal la que permitió la creación de los primeros sindicatos de maestros y de la federación nacional de educadores, se abren dos universidades pedagógicas, se jerarquiza por medio del escalafón la diferencia entre quienes son profesionales y los que no, se reconoce el título del maestro como título profesional y se desarrollan los posgrados en educación.

Los últimos diez años, Ibarra (2010) afirma “han sido críticos para la profesión de maestro en Colombia, por la tendencia del enfoque neoliberal del Estado a reducir la profesión de maestro en principios técnicos y tecnológicos, y a desconocer la corporatividad del saber pedagógico y de quienes poseen el título de maestros” (p. 129).

1.1.4.1 La profesión, la profesionalidad y laboralidad del maestro.

Para dar claridad a la conceptualización de estos tres términos tan determinantes en el ejercicio de enseñar, tomamos la definición planteada por Ibarra (2010) (pp. 28-31) que se

encaja de manera específica en el rol de maestro a través de un análisis social y pedagógico:

- La profesión: Es el ejercicio de sujetos que, a partir del conocimiento científico, ético y estético realizan un control corporativo, de los servicios que caracterizan la educación, este control corporativo es buscado, fundamentalmente, como control de conocimiento, y de las habilidades técnicas, pero también como construcción de identidad desde los ejes conocimiento- pedagogía, economía- trabajo y cultura- sociedad, para posicionarse en el espectro de las modernas profesiones. (Ibarra, 2010)

Para el ámbito educativo dicho control corporativo, en Colombia se ha efectuado a través del escalafón docente, pues es un instrumento que permite a los maestros inscribirse como profesional mediante los títulos adquiridos y se promueven de forma sistemática en los diversos niveles, con la ayuda de los requisitos que ordenan la estructura de una carrera profesional. Dicho decreto establece una estructura con tres niveles y doce grados, cuatro grados por nivel en un esquema centrado en la evaluación permanente de los maestros, para sus respectivos ascensos por medio de exámenes, que, una vez presentados y aprobados, les permiten ascender progresivamente. Este escalafón no acepta el ascenso de un nivel a otro si no existen cupos en el siguiente nivel, por lo cual tiende a un represamiento en los niveles inferiores hasta tanto los del último nivel egresen del sistema.

- La profesionalidad del docente: La significación social desde la cual se identifica el rol del maestro, se reconocen y se establecen los aportes de la ética, las ciencias y la tecnología en su formación, se determinan las finalidades sociales, políticas y culturales de su ejercicio, se establecen las instituciones que soportan su

reconocimiento y desarrollo, y se define la manera en la que la sociedad, legitima su ejercicio profesional.

El desconocimiento de la pedagogía como saber específico del maestro implica fijar posiciones respecto a quienes pueden ejercer la profesión y permite que cualquier profesional pueda hacerlo, significando esto la pérdida de identidad profesional del maestro, desapareciendo su expresión corporativa de control sobre el saber enseñar, su construcción lógica y epistemológica y por supuesto su sentido laboral.

La situación de los maestros en la sociedad actual no permite consolidar profesionalmente al maestro ni definir con claridad su ejercicio profesional, porque se pretende mirar en el contexto equivocado, reducido a la simple comunicabilidad del conocimiento y de la información, dejando por fuera a la finalidad de perfectibilidad humana que caracteriza la práctica educativa, como función formadora en lo social, Rodríguez (2014) al respecto menciona que:

(...) la profesionalización de los educadores y de sus organizaciones es no solo una condición esencial para construir el nuevo modelo educativo que requiere el desarrollo presente y futuro de nuestras sociedades sino que ha pasado a ser un elemento para la propia supervivencia y desarrollo de los educadores, de sus organizaciones y de la enseñanza como profesión. (p. 47)

- La laboralidad del maestro: Está conformada por roles, es decir la conducta que se espera del maestro como miembro de un estatus particular, si todo rol abarca el conjunto de valores y aspiraciones de un puesto particular en el seno de un sistema

social, para estudiarlo habrá que hacerlo desde una doble perspectiva: la del que ocupa el puesto, y de las que se relacionan con él. Por tanto en la idea del rol, hay implícita una imagen de sí mismo y una imagen pública.

El maestro representa numerosos papeles de acuerdo a sus distintas posiciones, no solo en el ámbito personal sino social. El maestro se ve en la tarea de ejercer numerosos papeles dentro de su ambiente profesional, dado a que trasciende la transmisión de información o conocimientos a la aplicación de elementos axiológicos. Elementos que se ponen a prueba no de inmediato sino a largo plazo, se ve en la ardua tarea de trabajar para un presente y para un futuro, es decir, dar respuesta a las exigencias de los estudiantes y llenar las expectativas de los padres y la sociedad, pero Esteve (1994) afirma por ejemplo que

(...) se exige al profesor que sea un compañero y amigo de los alumnos o, al menos, que se ofrezca a ellos como un apoyo, como una ayuda para su desarrollo personal; pero, al mismo tiempo, se le exige que haga una selección al final del curso, en la que, abandonando el papel de ayuda, debe adoptar el papel de juez. (p. 31)

Es así que el hacer del maestro genera además una crisis permanente entre estado, mercado y sociedad. Una desestabilización en cuanto a su lugar social, que altera su valoración en la cultura, impidiendo un posicionamiento claro de su ejercicio. Por ende, se ha evidenciado en los últimos años la descalificación de la profesión del maestro y el desdibujo de la profesionalidad desde los juicios. Dichas problemáticas podrían ser resueltas si por parte de la comunidad existiera claridad y conciencia sobre la profesionalidad y laboralidad del maestro, ya que como afirman varios autores entre ellos, Esteve, Franco & Vera (1995) el maestro es “Pieza fundamental, en la vertebración del cuerpo social” (p. 15).

1.1.4 .2 ¿Por qué el malestar docente? Esteve, Franco & Vera (1995) mencionan que durante los últimos veinte años han existido doce elementos de cambio en el sistema escolar, los cuales abarcan factores de primer orden: es decir a aquellos que inciden directamente sobre la acción del profesor en su clase, modificando las condiciones en las que desempeña su trabajo, llegando a generar sentimientos y emociones negativas, sin embargo, estos son considerados como normales y se le asume la responsabilidad al maestro de superarlos.

Por otra parte, los factores de segundo orden referidos a las condiciones ambientales, al contexto en que se ejerce la docencia siendo de acción indirecta, afectando la eficiencia del docente al disminuir su nivel de motivación, de implicación y de su esfuerzo. Son factores que generan desconcierto e impotencia en tanto que están alejados de la intervención del maestro por ser problemas sociales, que influyen fundamentalmente sobre la imagen que el profesor tiene de sí mismo y de su trabajo profesional. Llegando a generar incluso la auto depreciación del yo. (Pp. 27 -40)

Dentro del primer orden están:

- *Escases de los recursos materiales y deficientes condiciones de trabajo:* (La generalizada falta de recursos es una de las fuentes principales del malestar docente, los profesores que se enfrentan con ilusión a la renovación pedagógica de su trabajo en las aulas, se encuentran limitados por falta del material didáctico necesario, y de los recursos para adquirirlos, sumado allí a la falta de espacios, penuria de mobiliario etc. Factores que han aumentado el escepticismo de los maestros, quienes dudan de la capacidad, quizá no de la buena voluntad de sus respectivos Ministerios de

Educación para mantener el aumento presupuestario, que es imprescindible para mejorar la calidad.)

- *Cambios en las relaciones profesor- alumno:* (contrario a lo que pasaba hace veinte años donde el maestro injustamente tenía toda la autoridad y todos los derechos sobre los estudiantes, ahora es injusto ver como los estudiantes agreden no solo de manera verbal sino psicológica e incluso física al maestro y a los compañeros de forma impune. Al respecto conviene decir que, las relaciones en los colegios han cambiado y los maestros se han quedado sin herramientas convivenciales para minimizar las injusticias, cifras que hace que los maestros incluso aquellos con herramientas para tratar la convivencia en clase no se sientan tranquilos y desconfíen incluso de sí mismos, las relaciones son de carácter impersonal favoreciendo el aumento cuantitativo y cualitativo de las acciones violentas, en especial de aquellos adolescentes obligados a permanecer en el sistema educativo en contra de su voluntad, quienes canalizan esa violencia en los maestros que en últimas es la figura más cercana a la escuela, que lo obliga a permanecer allí y que se convierte entonces en vigilantes de su permanencia formal en las aulas.)
- *Fragmentación del trabajo del profesor:* (las múltiples tareas en ocasiones generan mal desempeño pues el maestro no solo imparte la clase sino que debe sacar tiempo para: programar, evaluar, investigar, orientar a los estudiantes, a los padres de familia, organizar actividades ajenas a clase, y todas las derivadas a la convivencia en grupos masificados de estudiantes entre otras. Sumado a esto la falta de especialistas pues hay maestros que dictan otra área a la de su titulación, actividades que han generado en el maestro agotamiento, cansancio y desmotivación)

Dentro de las actividades de segundo orden encontramos:

- *Aumento de las exigencias sobre el profesor:* (se exige cada vez más responsabilidades, el maestro no solo se debe encargar de la parte cognoscitiva, sino que tiene que valerse de herramientas para lograr un equilibrio psicológico y afectivo de sus estudiantes, su integración social, su formación sexual, entre otros factores casi utópicos pues también ellos fueron educados en sistemas tradicionales y normativos, sistemas que aún siguen sin incorporar los descubrimientos de hace veinte años)
- *Inhibición educativa de otros agentes de socialización:* (la incorporación masiva de la mujer al trabajo ha generado que casi la totalidad de la educación de los niños y niñas se haga en la escuela, y que la figura de padre, madre y familia se vaya acabando)
- *Desarrollo de fuentes de información alternativas a la escuela:* (el papel de la televisión, el internet, las redes sociales obligan al maestro a modificar su papel como transmisor de conocimiento, haciendo necesario incluirlas al aula con todo su material audiovisual, es por ello que el papel del maestro debe ser de facilitador, orientador del trabajo y el aprendizaje) como Rodríguez (2014) afirma:

(...) nuestros niños se educan hoy en lugares diferentes a la escuela. La televisión, el cine, el video, los juegos electrónicos, las redes sociales como Facebook, entre otros, se educan a través de mecanismos distintos a los utilizados por la escuela y la familia. Esta es la nueva socialización, llamada por algunos “terciaria” que nos dice que ella salió hace mucho tiempo de las cuatro paredes de la escuela. (p. 47)

- *Ruptura del consenso social sobre la educación:* (existe una clara ruptura del consenso social sobre los objetivos que debe perseguir la escuela, y los valores que debía fomentar, ahora distintos grupos sociales con grandes medios de comunicación a su servicio, establecen modelos a seguir muy contradictorios a los adoptados en la escuela, razón por la cual se hace necesario cambiar los programas de enseñanza, pues estos deben ir orientados a una sociedad multicultural. El maestro debe encontrarse en su clase con los distintos modelos de socialización, y la sociedad le juzga por no estar a la altura de los desafíos, que implica un mundo en rápida transformación, que le exige no solo reconocer la importancia de aspectos superficiales de las distintas tribus sino la concepción de vida y el conjunto de valores que ello trae y la velocidad como aparecen y desaparecen, producto entre otros factores, de la tan anhelada cobertura.)
- *Aumento de las contradicciones en el ejercicio de la docencia:* (elija el maestro el modelo educativo que elija siempre se verá contestado por otros que defiendan distintos modelos, generando disputas entre instituciones, entre maestros. El maestro debe ser el amigo, el compañero del estudiante pero contradictoriamente debe evaluarle, debe generar en ellos autonomía pese al predominio de las reglas de un grupo y a que la institución funcione al dictado de las exigencias sociales, la sociedad exige a los maestros que preparen para hacer frente a las exigencias de una sociedad futura que aún no existe)
- *Cambio de expectativas respecto al sistema educativo:* (cambio radical en la configuración del sistema educativo diseñado para las masas no competente y

selectiva, sino flexible e integradora, que dista mucho de la titulación obtenida por el estudiante, descendiendo no solo la motivación del estudiante por estudiar, sino la valoración que da la sociedad y los padres de familia por la educación, razones que explican el por qué no es prenda de garantía en la calidad de vida o estatus la titulación obtenida)

- *Modificación del apoyo de la sociedad al sistema educativo:* (los padres de familia se sienten defraudados con respecto al futuro de sus hijos y los menos favorecidos siguen sin ver igualdad y promoción social en la masificación, y el resultado, primero: la retirada de apoyo unánime de la sociedad culpándole por cuanta laguna, fracasos e imperfecciones hay; y segundo: el abandono de la idea de la educación como promesa de un futuro mejor, “si todo va bien, los padres piensan que sus hijos son buenos estudiantes. Pero, si van mal, piensan que los profesores son malos enseñantes”. (Esteve, Franco & Vera, 1995, p. 34)
- *Descenso en la valoración social del profesor:* (antes se estimaba en los maestros su saber, su abnegación, su vocación, su estatus social y cultural, en la actualidad la sociedad tiende a establecer el estatus por el nivel de ingresos. Se ha producido una desvaloración de su imagen paralela a la desconsideración salarial, los maestros antes eran unánimemente respetados y socialmente considerados.)
- *Cambios en los contenidos curriculares:* (el avance de la ciencia exige radicales cambios en los contenidos curriculares, nada garantiza que lo que se enseña hoy sea innecesario en la sociedad que aún no existe, se ha hecho necesario incorporar nuevas materias planteadas como auténticas demandas sociales, algunos maestros se oponen

por pereza desde una actitud inmovilista, otros por temor a convertir al sistema educativo en un sumiso servidor de las demandas económicas y profesionales del sistema productivo.)

De igual manera los autores Cheryl & Cary (1997) manifiestan que dentro de la enseñanza se han producido enormes cambios que la mayoría de los maestros aún no han podido superar y a ello se debe en gran medida su malestar o el inicio de él y afirman “no se trata de que la mayor parte de los cambios sean malos de forma intrínseca, sino más bien que los docentes individuales no han sido capaces de superar el ritmo y amplitud de estos cambios” (p. 14) cambios que se convierten en fuentes de estrés en una profesión que está relacionada con la actitud de los estudiantes, con la necesidad de mantener objetivos de educación elite pero a través de la enseñanza para las masas, en condiciones laborales insatisfactorias, con malas relaciones con colegas, administrativos, entre otras razones de estrés generadas en especial por la impotencia que sienten desde su quehacer.

Dicho Malestar docente que es visto como las manifestaciones actitudinales y comportamentales previas a la aparición de la enfermedad, y que tiene implicación en la manera como el sujeto responde a situaciones de fracaso o dificultad dentro de su quehacer cotidiano, en palabras de Esteve (1994) “efectos permanentes de carácter negativo que afecta la personalidad del profesor, como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en las que se ejerce la docencia” (p. 25)

El hecho de ser formados para ser maestros de manera equívoca, donde los cambios sociales ocurren de manera más rápida que los cambios en la educación, genera que esta diste de la realidad y de allí inicie el malestar del que son sujetos gran número de maestros.

Ahora bien, sin las herramientas necesarias los maestros deben asumir la presión por parte de los padres de familia que delegan a la escuela la responsabilidad total en la educación de sus hijos, la falta de inversión económica por parte de las administraciones, la falta de motivación y respeto por parte de los estudiantes, el gran número de estudiantes por curso y la heterogeneidad en ellos, la cantidad de actividades que a diario envían directivas para realizar casi que de forma inmediata, y otras tanta que hacen que muchos se desanimen de continuar con su profesión, despierten inseguridades en ellos mismos, pierdan autoridad con los estudiantes, sientan el desprestigio de la profesión, “los maestros van expresando sus marcas subjetivas y corporales producidas en un proceso laboral soportando acosta de un importante desgaste y sufrimiento” (Díaz, 2006, p. 46). Este mismo autor manifiesta:

El malestar docente incluye manifestaciones mentales, físicas y conductuales. Dentro de las primeras se encuentran “sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima, y pobre realización personal”; entre las segundas se encuentran “cefaleas, insomnio, alteraciones gastrointestinales y taquicardia, entre otras” y dentro de las terceras están “el bajo rendimiento personal, el distanciamiento afectivo de los compañeros y clientes, y conflictos interpersonales frecuentes en el trabajo y con la familia. (Díaz, 2006, p. 46)

Rodríguez (2014) hace énfasis en el malestar desencadenado por el estrés inherente a la profesión docente que

(...) no es una condición esencial del ser humano, sino como un estado que puede ser vivido de manera intensa o no, dependiendo de los factores asociados: sociales,

económicos, políticos, culturales. Está articulado a lo laboral, lo gremial, lo institucional, y lo subjetivo, y expresa claramente un conflicto que no es públicamente reconocido, en las instituciones escolares. Son múltiples los síntomas asociados todos ellos con estados emocionales como desánimo, fatiga, falta de deseo, aislamiento. (p. 31)

Es así que no solo en Colombia sino en estudios británicos, por ejemplo, se indica que el 56% de los maestros padecen dolencias físicas y que de ellos el 26% padecen enfermedades mentales y a pesar de que existen diversas definiciones del término estrés la que más genera aceptación es la que hace referencia a los términos de presión y tensión, tal como afirma Beehr & Franz (1986) “una “presión es algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica, o de comportamiento. Una respuesta de “tensión” se usa como indicador de mala salud o bienestar del individuo” (p. 28)

Cheryl & Cary (1997) indican algunas consecuencias del estrés en los maestros, algunas de manera emocional como sentimientos de ansiedad indefinida, insatisfacción, depresión, temor y frustración, baja autoestima, elementos que podrían llegar al agotamiento total; otras de carácter conductual como desequilibrios alimenticios, consumo excesivo de tabaco o alcohol, violencia o insomnio, llegando al absentismo y el abandono de la profesión; y finalmente las consecuencias fisiológicas como dolencias cardíacas, enfermedades psicosomáticas, fatiga y bajas reservas de energía. De igual manera, menciona dos factores determinantes en la mala salud mental de los maestros, la primera es la frustración: que está relacionada con los síntomas fisiológicos de dolor de cabeza, alteraciones de sueño,

disfunciones gástricas, hipertensión y en los casos graves la depresión; y la segunda, la ansiedad: que está relacionada con la falta de confianza, sentimientos de incapacidad, pensamientos confusos e incluso el pánico y tras periodos prolongados puede llegar a generar crisis nerviosas.

En algunas oportunidades los maestros llegan al agotamiento como una reacción extrema del estrés, generando su aislamiento emocional de sus ocupaciones, entendiendo agotamiento como ese resultado extremo de los efectos a largo plazo del estrés entre docentes, pues como afirma Harvey & Brown (1988) “El agotamiento lo experimentan aquellos profesionales automotivados que persiguen metas poco realistas o inalcanzables al trabajar con otras personas” (p. 41) y en el caso de los maestros varias situaciones propiciadas en espacios académicos se convierten en detonantes que cobran factura a corto o largo plazo “una situación puede convertirse en traumática si implica aspectos como: la relación con la autoridad, con la ley, la naturaleza de los valores a inculcar, la relación con el niño...” (García, 2003, p. 45).

Freud (1937) también hace una discriminación entre las profesiones que logran cumplir sus objetivos de las que no, dentro de las posibles resalta: la ingeniería, las ciencias médicas, la arquitectura, y dentro de las imposibles incluye: aquellas que su espacio de trabajo implica las relaciones humanas y el intento por conciliar las posturas singulares de los sujetos y abarca tres campos: gobernar, psicoanalizar y por supuesto educar y afirma “y hasta pareciera que analizar sería la tercera de aquellas profesiones “imposibles”, en que se puede dar anticipadamente por cierta la insuficiencia del resultado. Las otras dos, ya de antiguo consabidas, son el educar y el gobernar” (p. 249).

Entonces se pensaría ¿cómo seguir enseñando? Cuando el panorama es tan desalentador y tiende a empeorar dado al cambio de pensamiento con respecto a la familia, autoridad, información etc. y la respuesta en palabras de Martínez, Castro & Noguera (1989) obedece a que:

Existe un doble mecanismo que pese a la cruda realidad permite mantener a los sujetos en la enseñanza: “la vocación y la ilusión intelectual del maestro, es la imagen del maestro- apóstol, del elegido, del escogido, del privilegiado con el don de la paciencia, la dedicación, el amor a la niñez, otros recurren en cambio a la ilusión del maestro como intelectual, como la esperanza que anima su arduo trabajo frente a una “junta de niños” numerosa en la mayoría de casos. Es la ilusión de un reconocimiento social por su exiguo saber que sin embargo lo coloca por encima de sus discípulos y de los vecinos analfabetos; ilusión que se apoya en los simulacros de las disertaciones públicas ante un doblegado y apático auditorio infantil. (p. 120)

Freud (1937) ratifica esta teoría cuando reconoce que la educación, y en especial los maestros, desempeñan un rol importante en el proceso del yoico, es decir en el fortalecimiento de funciones protectoras respecto del entorno y en la dominación de las tendencias pulsionales a partir de las acciones referentes a la introducción de ideales y a la búsqueda de la consolidación de la ley cultural. Es decir, la educación permite afianzar la función paterna.

La dignificación de la profesión es un proceso complejo que tiene que ver con diversos factores entre los cuales Ibarra (2010) menciona:

la valoración ética de la práctica en sí, la claridad del rol social del profesional, la ponderación de sus aportes al proceso de desarrollo social, el bienestar económico y social de quienes la ejercen, el desarrollo académico y cultural posible, y por la articulación con el medio social. (p. 104)

1.1.4.3 *¿Cómo mejorar la situación de estrés de los maestros?* A través de dos métodos planteados por Cheryl & Cary (1997) el primero a través de un enfoque preventivo, es decir, previniendo que el factor estresante produzca presiones o tensiones, ósea eliminando o neutralizando su efecto; y el segundo es decir el efecto curativo que trata de disipar o suavizar el factor que ya se experimentó. La decisión, está en el nivel que se intervendrá, es decir a nivel individual, a nivel organizacional o a nivel de la relación individuo/organización (estructura organizacional, selección, contratación, preparación, aspectos físicos y ambientales del trabajo).

Es así que, la solución del estrés nunca podrá ser contemplada únicamente desde la parte individual de los maestros, puesto que ello generaría que momentáneamente aprendieran a enfrentarse a las tensiones y presiones del momento pero que a futuro aparecieran problemas aún más delicados, por ello Cheryl & Cary (1997) hacen referencia que “Es importante tener en cuenta que un intento de suavizar el estrés en el maestro individual no siempre será efectivo si los problemas reales (malas condiciones, sueldos inapropiados etc.) no varían; de manera que se hace necesario adoptar, paralelamente, una perspectiva organizacional” (p. 197), perspectiva organizacional que prima la importancia de ofrecer una información clara sobre los efectos nocivos del estrés.

Matteson e Ivancevich (1987) y Romano (1988) (citado por Cheryl & Cary, 1997) mencionan dentro de las técnicas principales para superar el estrés “el ejercicio físico”, dado que es la fase final y natural de la respuesta al estrés, pues disipa las hormonas de forma natural, la glucosa y los lípidos, elementos que se liberarían en la respuesta al estrés; y es que hacer ejercicio en sí, es un proceso estresante que genera cambios en el riego sanguíneo, el consumo de oxígeno, la presión sanguínea, el ritmo respiratorio, el cardíaco y el metabólico y logra reducir el estrés psicológico puesto que funciona como distractor mental.

El ejercicio entonces, además de liberar emociones y tensiones físicas, permite al cuerpo conseguir el equilibrio químico y así responder con efectividad al estrés, aclarando por supuesto la intensidad del mismo, dada la susceptibilidad a la enfermedad cuando este es demasiado intenso y genera excesiva producción de elementos químicos como la Cortisona, “Los maestros, por consiguiente, harían bien tomando parte en algún tipo de actividad física para intentar dominar el estrés” (Cheryl & Cary, 1997)

De igual manera los autores mencionan que, otra técnica que acompaña al ejercicio físico es la relajación, alusivo a dichos ejercicios respiratorios, de meditación, entrenamiento autogénico y estrategias de relajación muscular que se pueden realizar no solo en casa sino dentro de la jornada laboral y que permitirán una disminución en el grado de ansiedad, en la excitación simpática y el ritmo cardíaco y de convertirlo en un hábito de vida saludable podrá combatir el malestar y estrés de los maestros.

Tabla 3

Niveles de intervención sobre el estrés y consecuencias

Fuente: De Cheryl & Cary (1997)

<p><i>Intervención centrada en el individuo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de relajación • Biofeedback • Meditación • Ejercicio físico • Programas de asistencia a los empleados • Administración del tiempo 	<p><i>De la intervención centrada en el individuo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias cognitivas de superación. • Alteración del estado anímico (ansiedad, depresión) • Disfunciones psicósomáticas • Estrés experimentado de forma subjetiva • Alteración de los parámetros fisiológicos (presión sanguínea, nivel de catecolaminas, tensión muscular ...) • Trastornos del sueño • Satisfacción vital
<p><i>Intervención centrada en la relación individuo – organización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones en el trabajo • Adaptación persona – entorno • Cuestiones en torno al rol de desempeñar participación y autonomía. 	<p><i>De la intervención centrada en la relación individuo – organización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral • Satisfacción laboral • Agotamiento • Productividad • Abandono – dimisión • Absentismo • Demanda y uso de los servicios sanitarios
<p><i>De la intervención centrada en la organización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Selección contratación • Preparación – formación • Características físicas y ambientales del trabajo • Preocupaciones por la salud y recursos • Rotación laboral 	<p><i>De la intervención centrada en la organización</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Abandono • Absentismo • Demanda de atención sanitaria • Éxito de contratación – permanencia

En lo referido anteriormente juega un papel determinante el tiempo, y es que se hace necesario generar en los maestros principalmente la “conducta consiente del tiempo” que le permitan mejorar sus habilidades para administrarlo, no solo en el colegio, sino fuera de él, pues para nadie es un secreto que un gran número de maestros permiten que la escuela se tome sus espacios, tiempos familiares y personales. Mulligan (1989) menciona que las técnicas de gestión del tiempo producen muchos beneficios entre ellos:

- Incremento en la eficiencia y en la efectividad
- Una mayor productividad
- Un tiempo de ocio mayor (el hecho de trabajar con más efectividad quiere decir que los maestros se pueden dedicar más tiempo a ellos mismos) (p. 206)

Así mismo Leif afirma que la generación de motivaciones, de la exaltación del deseo, del éxito, de la alegría y del descanso, puede darse a través de las actividades motivadas, imaginadas, concebidas o practicadas en el tiempo libre o tiempo para uno mismo, donde de manera individual o grupal se lleven a cabo experiencias placenteras y satisfactorias, porque es en ese tiempo donde se conjugan de forma natural las potencialidades de lo físico, de lo afectivo, la inteligencia y el pensamiento que configuran la totalidad del ser humano; y también donde se pone de manifiesto el sentido existencial de cada persona, en su verdadera originalidad y renovación de sí mismo pues “La institucionalización de un tiempo libre para uno mismo, se revelaría como una de las propedéuticas más eficaces para la conducta libre de los adultos”(Leif, 1992, p. 42).

El reaprendizaje de ese tiempo libre y tiempo para uno mismo en el adulto le permitirá:

- Situarse o resituarse como individuo en una sociedad que lo absorbe totalmente, modulando su personalidad por medios que se multiplican e intensifican.
- Reconsiderar sus compromisos y liberarse quizá con conocimiento de causa, por decisión personal.
- Distinguir trabajo y libertad, con el fin de ejercerla en realidad, donde identifique que los fines individuales son los más elevados y que no se logran sin libertad y que sobre todo entienda que “la vida social carece de sentido ni valor si no es por la cualidad de los individuos que la constituyen”(Leif, 1992, p. 72).

1.2 La Realidad

Este capítulo considera las características de la gestión educativa para brindar un programa de bienestar a los docentes de la IED Alfonso López J.T, e Identificar las políticas institucionales pertinentes, expresadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), para así reconocer, a través de las observaciones, sobre la realidad práctica, la expresión de dichas políticas institucionales.

1.2.1 Normatividad.

En la búsqueda minuciosa de la normatividad vigente se encontró un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí que sirvieron de base para determinar la forma correcta en la que debía desarrollarse las acciones para alcanzar los objetivos propuestos; normas e informaciones técnicas vistas no solo desde el aspecto de tiempo libre, sino desde la recreación, la salud, el maestro y el sistema educativo general, destacando:

- Ley general de educación, la ley 115 de 1994 (MEN, 1994), que regula la labor de

los docentes en conjunto con los derechos reglamentarios de sus diferentes artículos.

- La Recomendación firmada por la Unesco y la OIT en 1966 (UNESCO & OIT, 2008) donde refiere a la capacitación inicial y continua, contratación, ascenso y promoción, seguridad en el empleo, procedimientos disciplinarios, servicio a tiempo parcial, libertad profesional, supervisión y evaluación, obligaciones y derechos, participación en la toma de decisiones en materia educativa, condiciones favorables para la eficacia de la enseñanza y el aprendizaje y finalmente la seguridad social aportando así, un marco de referencia para evaluar las condiciones laborales de los docentes y las necesarias obligaciones de los entes contratantes.
- Declaración mundial de DAKAR “educación para todos” (Marco de acción DAKAR, 2010) que en su artículo 8 numeral IX afirma sobre la importancia de mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes. Cabe señalar que los docentes desempeñan un papel esencial para promover la calidad de la educación tanto en la escuela como en programas más flexibles basados en la comunidad, siendo ellos los abogados y catalizadores del cambio (art. 8)
- La política de bienestar asumida SED como una estrategia para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias haciendo asequibles a ellos las actividades artísticas, la recreación y el deporte, la capacitación en temas de salud, hogar y arte, a través de las alianzas estratégicas con las cooperativas CANAPRO, CODEMA y la caja de compensación familiar COMPENSAR, política que comprende la salud ocupacional dando cumplimiento al Decreto 1295 de 1994, el reconocimiento y la dignificación, la recreación y vida saludable y finalmente las políticas públicas.

- Ley 1562 de 11 julio de 2012 (Congreso de la República, 2012) que a través del programa de vigilancia epidemiológica y prevención de lesiones óseo-musculares determina la pausa activa como la actividad corta realizada durante la jornada laboral, con el ánimo de que el docente recupere energía para un rendimiento eficiente, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas.
- Nueva Tabla de Enfermedades Laborales expedida mediante el decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) (Ministerio del Trabajo, 2014).
- Ley 1355 de 2009 (ICBF, 2009), por medio de la cual se define la Obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a ésta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención. En el artículo 3 estipula que
(...) el Estado a través de los Ministerios de la Protección Social, Cultura, Educación, Transporte, Ambiente y Vivienda y Desarrollo Territorial y Agricultura y Desarrollo Rural y de las Entidades Nacionales Públicas de orden nacional Coldeportes, el ICBF y Departamento Nacional de Planeación, promoverá políticas de Seguridad Alimentaria y Nutricional, así como de Actividad Física dirigidas a favorecer ambientes saludables y seguros para el desarrollo de las mismas. (ICBF, 2009, art. 3)

Estas políticas se complementarán con estrategias de comunicación, educación e información.

De igual forma en el artículo 20 se declara el 24 de septiembre como el Día Nacional de Lucha contra la Obesidad y el Sobrepeso y su correspondiente semana como la semana de hábitos de vida saludable.

- Ministerio de Educación Nacional (MEN, 1994) a través de sus políticas de educación de calidad que contempla la formación para la ciudadanía mediante el fortalecimiento y expansión de los programas pedagógicos transversales y establece en el artículo 14 de la ley 115 de 1994 los proyectos obligatorios dentro del cual se encuentra el Proyecto de Tiempo Libre, que fomenta el buen uso del tiempo libre, el fomento de las diferentes culturas, la práctica de la educación física, la recreación y el deporte formativo.
- La educación física contemplada en la ley 181 de enero 18 de 1995 (MEN, 1995), como la disciplina científica cuyo objeto de estudio es la expresión corporal del hombre y la incidencia del movimiento en el desarrollo integral y en el mejoramiento de la salud y la calidad de vida de los individuos, en el artículo 4 (derechos sociales) de la misma ley bajo el principio de participación ciudadana: “es deber de todos los ciudadanos propender la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, de manera individual, familiar y comunitaria” (cap. 2)
- La recreación vista desde la ley 181 de enero de 1995 como un proceso de acción participativa y dinámica que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas, o intelectuales de esparcimiento.

- El aprovechamiento del tiempo libre vista bajo la ley 181 de enero de 1995 (MEN, 1995), es el uso constructivo que el ser humano hace de él, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo de la personal, la liberación en el trabajo, y la recuperación Sicobiológica.

1.2.2 Contexto institucional. El colegio Alfonso López Michelsen con énfasis en Comunicación Arte y Expresión nace mediante Resolución N° 4601 de 16 de Noviembre de 2007 de la Secretaría de Educación Distrital, bajo la alcaldía del Doctor Luis Eduardo Garzón, como respuesta al principio constitucional de garantizar el derecho a la educación de los niños, niñas y jóvenes de la localidad de Bosa en el marco del plan sectorial de educación contemplado en el plan de gobierno “Bogotá sin Indiferencia”.

El Colegio está ubicado en la ciudadela El Recreo- Metrovivienda, pero su vida institucional se remonta al Colegio La Libertad, ubicado en el barrio del mismo nombre. Desde allí se da origen a la sede B en la ciudadela El Recreo, hoy Colegio Carlos Pizarro León Gómez. Posteriormente se establece la sede C del Colegio La Libertad que se convierte en el Colegio Portal del Sol según Resolución N° 2991 del 25 de Julio de 2.007 y luego mediante resolución No 4601 del 16 de noviembre de 2007 fue designado bajo el nombre de Alfonso López Michelsen, en el sector Portal del Sol –Vizcaya ubicado en la CARRERA 98 B N°74 -68 SUR.

Se hace necesario mencionar que en los comienzos de la alcaldía de Luís Eduardo Garzón (2004), la localidad de Bosa fue una de las localidades declaradas en emergencia

social. Entre las muchas problemáticas que confluyen allí, se hace alusión la gran cantidad de población desplazada que recibe, al abuso, maltrato y abandono a niños, mujeres y adultos mayores. Cabe señalar que, los predios de Metrovivienda en la localidad de Bosa limitan al nororiente con Kennedy, al noroccidente con la Av. ALO, el canal de Cundinamarca y el río Bogotá que la separa del municipio de Mosquera, al suroccidente con el Río Tunjuelito y Soacha y al suroriente con la Av. Tintal y Bosa Centro. La Ciudadela el Recreo limita al nororiente con la avenida Bosa que la separa del barrio Santiago de las Atalayas, al noroccidente con la Av. ALO que está en proyecto, el canal de Cundinamarca y el río Bogotá que la separa del municipio de Mosquera, al suroccidente con unos lotes, seguidos de la Av. San Bernardino que es el límite con la ciudadela Campo Verde y al suroriente con la Av. Tintal que la separa de del barrio Las Margaritas.

1.2.3 La gestión educativa para vincular a los docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT en el proyecto transversal de tiempo libre “Recreate”

Fue determinante el análisis minucioso de todos los documentos manejados en la institución que dieran luz de la gestión administrativa, con respecto a programas de bienestar docente:

El análisis al documento del proyecto “Recreate” (ver anexo 7) permitió determinar que está inscrito bajo la normatividad vigente de los proyectos transversales de Recreación, deportes, y utilización del tiempo libre, y como todos los temas transversales desempeña un papel determinante para la vida y para la convivencia.

Se detectó que las actividades programadas en él, obedecen en la gran mayoría al bienestar de los estudiantes, y que los docentes asumen un papel de logística u organización del mismo; de igual manera, su contenido permite resaltar que los líderes del proyecto dentro de las limitantes, expresan la vida sedentaria de los maestros y la apatía de éstos frente a su papel en las actividades programadas, y la obstrucción que en ocasiones se da para que los mismos estudiantes participen de él, por creerlo poco importante. De igual manera se detectó que su diagnóstico carece de evidencias y oportuno seguimiento. Lo anterior contribuyó a revelar la necesidad de vincular a los maestros dentro de dicho proyecto, pues su tratamiento debe beneficiar a todos, no solo a estudiantes, sino a toda la comunidad en general y para ello fue necesario consensuar unas decisiones en los distintos niveles de planeación y aplicación, para que se pudiera implementar la propuesta que permita la vinculación de los docentes al proyecto.

Al ser los proyectos transversales temas abiertos y flexibles, permiten la incorporación de contenidos relacionados con los nuevos problemas que van surgiendo, pues éstos “no deben ser rígidos y uniformes, estarán en función de las decisiones que adopte cada comunidad en relación con las necesidades de su propia realidad, estableciendo prioridades en el tratamiento de los temas transversales de manera consecuente” (Peinado & Rodríguez, 2013, p. 183). Problemas que al intervenirlos y solucionarlos harán posible que la escuela se inserte en la sociedad, que eduque no para el momento, ni para el grado que se esté cursando, sino para la vida.

Por otra parte, el reporte entregado por el Plan Institucional de Mejoramiento Anual (PIMA) donde a través de un DOFA (ver anexo 1) arrojan los resultados de una evaluación

con respecto al componente administrativo, donde describen que la institución no cuenta con un plan de servicios para garantizar el bienestar integral de la comunidad, pese a que dentro de la institución se cuenta con personal capacitado para elaborarlo. De igual manera, determinan que la institución carece de un programa permanente de estímulos y reconocimientos a la comunidad lo que implica una desmotivación de la misma.

- La evaluación institucional de clima laboral 2014 (ver anexo 3) y cuyos resultados fueron analizados durante la última semana de desarrollo institucional del año 2014 arrojando una calificación insuficiente y resaltando la inexistencia de programas de bienestar docente.
- El PEI que en su objetivo número cuatro (Ver anexo 4) resalta la importancia de formar en los estudiantes una vida saludable, en el autoconocimiento del cuerpo, la actividad física, la sana alimentación y la formación de hábitos saludables y a través de cuatro dimensiones (física, psicológica, social y ambiental) la establece como un eje de prevención y promoción.

1.2.4 Diagnostico.

Para llevar a cabo la propuesta de gestión, se hizo necesario implementar un formato encuesta tomado por Manjarrez (2010) con respecto al componente de potencial humano, aplicado por el jefe de área en la reunión semanal. De igual manera, diseñar e implementar una encuesta que permitiera analizar la necesidad de efectuar la propuesta.

1.2.4.1 *Análisis de la encuesta aplicada desde la jefatura de área.* En primer lugar, la encuesta fue tomada de Manjarrez Napoleón, la cual paso por un proceso de aprobación para su aplicación en el consejo académico de la jornada. Después de su aprobación, ésta fue

entregada a los jefes de área para su aplicación a los maestros en la reunión de área semanal con la intención de recolectar información sobre la gestión administrativa en el componente de potencial humano. Esta entrevista evalúa con un valor cuantitativo cada uno de los aspectos a evaluar, haciendo uso de una escala numérica de 1 a 5. Luego, para establecer la valoración del componente se sumó la totalidad de los aspectos y se dividió entre el número de ellos, este proceso se realizó con los ocho formatos correspondientes, a las ocho áreas que conforman el consejo académico de la jornada para sacar finalmente un consolidado que arrojó una serie de resultados que se muestran en la tabla 4, (ver tabla 4).

Tabla 4

Tabla de evaluación de la gestión administrativa realizada por áreas.

Fuente Manjarrez Napoleón.

COMPONENTE	ASPECTO A EVALUAR	VALORACIÓN		DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
		Aspecto	Componente	
POTENCIAL HUMANO	Existencia de programas de bienestar dirigido a docentes, administrativos y estudiantes.	2	2.8	Dentro del componente de potencial humano se encuentra la “evaluación” que al ser calificada con una numeración relativamente alta por no ser un problema institucional eleva el promedio del componente, sin embargo el análisis de cada aspecto indica la falta de programas de bienestar que mejoren no solamente el clima laboral sino aspectos de salud, ambientes laborales agradables y
	Desarrollo de acciones que favorezcan las relaciones interpersonales y el clima laboral de la institución.	3		
	Existencia de reconocimientos del desempeño personal que promueva valores de la institución.	2		
	Adecuación de espacios y lugares de trabajo que aseguren ambientes agradables.	2		
	Se promueven acciones de mejoramiento de la salud de administrativos y docentes.	2		
	Se reportan oportunamente y tramitan las novedades del personal administrativo y docente.	3		

	Se fomentan talleres, cursos u otras acciones que promuevan el mejoramiento del potencial humano	2		por supuesto reconocimientos que no tienen que estar limitados al presupuesto sino que pueden ser de carácter representativo.
	Hay evaluación del desempeño de manera justa e imparcial.	4		
	La evaluación de desempeño es concertada y se tienen en cuenta los puntos de vista de los evaluados.	4		
	Al finalizar la evaluación de desempeño existen acuerdos para el mejoramiento profesional y laboral.	4		

1.2.4.2 Análisis de las cuatro variables establecidas en la encuesta aplicada.

¿QUIÉN ES EL MAESTRO DE LA IED ALFONSO LOPEZ MICHELSEN JT?

Para hacer una aproximación realmente significativa a la realidad de los maestros de la IED se acudió a la Encuesta como segundo instrumento diagnóstico (ver anexo 3) y ésta fue aplicada a las 60 personas que obedecen a la totalidad de los docentes de la IED Alfonso López Michelsen ALM, J.T. Esta encuesta fue estructurada en cuatro variables: 1. Información general 2. Aspectos de bienestar docente 3. Manejo del tiempo libre de los docentes y el 4. Proyecto “Recreate”, cuya tabulación (ver anexo 8) arrojó los siguientes resultados:

Dentro de la información recogida en la variable de información general se detectó que los maestros del ALM, 70% mujeres y 30% hombres en una edad promedio de 36, 9 años, siendo 24 años la edad del más joven y 53 la máxima. El 60% de los maestros tienen hijos y el 40% no; se encuentran en calidad de profesores de planta un 88% y en calidad de provisionales un 12%, dentro de los cuales el 97% obedece al escalafón 1278 y tan solo el 3% al decreto 2277.

El exceso de trabajo, la dinámica intensa, la carga emocional que implica la labor docente en las instituciones educativas, es un tema preocupante para la sociedad en general, para los educadores y por supuesto para las instituciones educativas en las cuales laboran. Al profesor no solo se le atribuyen responsabilidades por los resultados educativos en general, sino responsabilidades de orden social que le generan un alto nivel de estrés en su labor diaria, enfermedades a corto y largo plazo de diferente índole: estrés, depresión, malos hábitos alimenticios, sedentarismo, enfermedades respiratorias, entre otras, que afectan a la persona, a su profesión y por ende al sistema educativo en general.

En consecuencia con lo anterior el cansancio, agotamiento físico, el desgaste mental, el desánimo, entre otros aspectos, puede obedecer entre muchas otras situaciones a la jornada laboral de los maestros donde solo un 31 % inicia a las 12:10 m y finaliza a las 6:10 pm, pues viven cerca al colegio y por ende acceden a él caminando por cortos periodos de tiempo, pero que de igual forma están sujetos a unas dinámicas intensas y desgastantes propias de cualquier plantel educativo, y aún más para aquellos maestros que viven muy lejos de la localidad de Bosa; por otra parte un 42% corresponde a más de una hora de trayecto, lo que implica que el maestro al ingresar a la institución ya lleva consigo una carga adicional cuyo quehacer implica más de 8 horas laborales y por supuesto esto trasciende en la calidad de las clases y actividades programadas por el maestro.

Dicha carga negativa no solo vista desde las horas que literalmente se pierden en el medio de transporte, sino lo que con ello trae desplazarse en una ciudad como Bogotá, entre ellas, la inseguridad que el 81% de los docentes manifiestan haber sentido durante el trayecto a su sitio de trabajo o de él hacia su casa. Dentro de las razones por las que los maestros

sienten inseguridad se encuentra la más alta con un 60% referida a la sospecha de robo, seguida por la delincuencia en los diferentes medios de transporte con un 48 % y un 12 % a los constantes accidentes de tránsito.

Razones que a simple vista no solo generan cansancio y desgaste mental de los maestros en cuanto a la puntualidad de la hora de llegada al colegio; los posteriores llamados de atención por parte de las directivas, el presupuesto utilizado en los diferentes medios de transporte, pues el 35% se desplaza haciendo uso del SITP, el 20% en motocicleta, el 13% en carro particular, el 5% en Transmilenio y 3% en taxi; sino también implicaciones en el sistema educativo general. Razones como las anteriormente mencionadas, han generado que un 37% de los maestros hayan solicitado traslado en una o varias oportunidades.

Traslados que tácitamente afectan a toda la comunidad, pues se cortan procesos con los estudiantes y generan caos por algunos días, pues es del conocimiento de quienes trabajan en el sector oficial que existe ausentismo de dicha plaza por algún tiempo, en algunas oportunidades por pocos días y en otras por lazos más prolongados. Ausentismo que trae implicaciones como la interrupción de procesos, haciendo que los maestros tengan que remplazar en sus horas de planeación al personal trasladado, y lo que es más preocupante que cuando el número de maestros ausentes es alto se licencien estudiantes violándoles su derecho a la educación, o en el peor de los casos se queden cursos solos sabiendo que esto puede ser un detonante en cualquier institución educativa, sin considerar de fondo el proceso de selección que se hace con el maestro provisional por parte de la secretaria de educación.

Se puede afirmar entonces que, el malestar de los maestros del colegio no es una

condición, es decir, no es que sean por naturaleza así, es un estado. Entonces puede ser intensa o no dependiendo de factores determinantes como lo social, lo económico, lo político y lo cultural; y de hecho es reflejado en los datos obtenidos en el instrumento, no todos se sienten de la misma manera porque todos han tenido unas implicaciones de dichos factores de manera diferente, no siente lo mismo el maestro que lleva menos de un año, correspondiente al 10% de la población, en el colegio Alfonso López Michelsen, que al 20% que lleva de uno a tres años o los que llevan de tres a seis años y que obedece al 63% y muchísimo menos quien lleva más de seis años, ese 7% que vieron cómo se creó el colegio y han presenciado todo el avance del mismo.

Dichos factores de malestar obedecen en gran mayoría a políticas públicas que han hecho que el ejercicio docente sea visto competitivo y no colaborativo, políticas que han logrado irrespetuosamente, que arraigados al dato, las cifras y las estadísticas se compita con colegas del mismo plantel, o con instituciones hermanas y con proyectos educativos disímiles, diversos y plurales como la misma condición humana.

Es así que la competitividad ha generado entre compañeros mal ambiente, cuestionamientos de la ética del otro, donde no se evidencien las mismas oportunidades para todos, y pese a hacer a diario un ejercicio exhaustivo, ético, donde se dediquen años de la vida en la formación de niños de forma íntegra; no se pueda ascender en el escalafón por reprobar un examen de competencias, debido a la importación de modelos ajenos a la realidad Colombiana. Donde pese a los años de experiencia se continúe en el escalafón 2A como ocurre con el 45% de los maestros. Muchos de ellos con posgrados y habilidades que deberían en su defecto, ser reconocidas e incentivadas, aspecto que particularmente se

evidencia en el colegio con la vinculación de maestros a estudios post graduales pues el 13% son magister, 13% son profesionales, 16% especialistas y el 57% poseen su título de licenciados.

Políticas que dentro del colegio han obligado al 42% de los maestros a trabajar en jornada contraria para suplir todas sus necesidades económicas y que le han venido acarreado una serie de situaciones de salud, de cansancio, de aislamiento, de desinterés, de problemas familiares, que a la larga también afecta a la comunidad educativa. Esto significa que, al estar doblemente cansado, su nivel propositivo, creativo, es mínimo; la manera en la que resuelve las problemáticas propias de su jornada laboral no van a ser igual de eficientes al maestro que no trabaja en jornada contraria, no tendrá el mismo tiempo para planear sus clases, no le podrá ofrecer el mismo tiempo e interés a los estudiantes o compañeros, entre otra serie de consecuencias.

Siguiendo el orden de las implicaciones políticas, encontramos la actualización académica y formación de los docentes, pues a pesar de que en el colegio el 30% cuenta con un posgrado, solo el 17% ha sido beneficiado por la secretaria de educación y la perspectiva no es la misma de aquel maestro que tuvo que invertir grandes sumas de dinero para formarse, de aquel maestro que fue subsidiado por la secretaria de educación.

Una segunda variable alusiva al bienestar docente permitió identificar que los maestros que viven lejos de su sitio de trabajo, en una cifra considerable, traen consigo otra serie de factores tan importantes en la vida de cualquier ser humano, donde debe primar su salud física. Y es precisamente ese bienestar en cuanto a sus hábitos alimenticios, pues el

15% afirma no almorzar, el 28% manifiesta utilizar menos de veinte minutos para hacerlo e incluso el 3% manifiesta no tener una hora fija para almorzar; cuando se conoce que para llevar una vida saludable se debe contar con aspectos determinantes como: tener un horario establecido para ingerir los alimentos, no dejar de ingerir alimentos por periodos de tiempo prolongados, no almorzar de forma rápida pues el proceso de ingestión, digestión y absorción debe hacerse de forma pausada y reconocer que el hacer el ejercicio a la carrera trae consigo problemas gástricos, problemas que se desencadenarán en incapacidades médicas y de nuevo ausentismo laboral.

Por otro lado las divergencias de pensamientos y diferencias de opiniones, han generado controversias entre compañeros y discursos desde diferentes perspectivas, obligando a la creación de bandos dentro del mismo colegio ya sean por gustos, pensamientos, ideologías. Por ejemplo, desde la mirada sindical que al parecer al no estar de acuerdo con este o aquel pensamiento, genera un choque que puede llegar a trascender al ámbito personal, siendo éste un factor determinante que afortunadamente no está tan arraigado como en otras instituciones, pues el 3% de maestros considera que las malas relaciones con sus compañeros han intervenido de manera significativa con su estrés dentro de la jornada laboral, pero el 67 % considera tener buenas relaciones con sus compañeros.

Y es que las percepciones sobre las Políticas públicas han hecho que no solo los maestros se dividan, sino que en el proceso de medir no solo a los estudiantes sino a los maestros; no desde la excelencia como seres humanos, sino desde la perspectiva comercial de calidad; los maestros se sientan agredidos, pues pese a sus especializaciones, maestrías y doctorados siguen ganando un sueldo precario que les obliga a aferrarse a la vocación y al

impacto intelectual para no desfallecer en la heroica tarea de enseñar. Políticas que pretenden medir con modelos ajenos a estudiantes y maestros en un contexto totalmente diferente, en la gran mayoría carentes de todo tipo de recursos económicos y que con los pocos que se cuenta, se deben realizar procesos complicados para acceder a ellos.

Es entonces entendible las cifras arrojadas en la encuesta, donde el 28% de los maestros manifiestan que su principal fuente de estrés obedece a las vivencias negativas que le pasan a sus estudiantes (abusos, maltrato, desnutrición, abandono etc.), acompañado por un 20% referido a la falta de disciplina y respeto por parte de los mismos. Y ¿cómo ganarse el respeto en una sociedad donde la información, la autoridad, el aprendizaje, la enseñanza de la herencia cultural, se le ha delegado no solo a los medios masivos de comunicación, sino a las herramientas tecnológicas? Una sociedad carente de familia, de valores, guiada por el consumismo, una sociedad incrédula que además de no apoyar al maestro, lo culpa de toda la responsabilidad de la humanidad, una sociedad que busca que el maestro sea el amigo, el terapeuta del drama familiar y social con el que llega el infante a la escuela a intentar comprender de qué está hecho el mundo, el policía, el médico, el psicólogo, pero sobre todo, que sean los padres de familia que el niño no tiene en casa, esos padres y madres de familia que acompañen la soledad violenta de los niños y las niñas de Colombia.

Es por ello que el 58% de los maestros perciben su labor como extenuante, y el 100% la considera de gran responsabilidad social, esa parte social y humana que le exige ser un líder que transforme por clase a 40 o más estudiantes, que acceden a la escuela con la esperanza de comprender algo de la realidad, con ganas de salir adelante en la ilusión de brindarse y brindar a sus familias un mejor futuro. Sujetos que han tenido que vivir la adultez

a destiempo, cuidando de sus hermanos (as), trabajando, enfrentando la precariedad de sus recursos, capoteando las amenazas de la esquina violenta que los busca para perderlos en la droga y la delincuencia, desafiando el no futuro.

Reconociendo dichas problemáticas no es de sorprender entonces encontrar dentro de la base de datos que, los maestros antes situaciones de estrés en un 10% lloran, el 8% gritan, el 10% piensan en cambiar de profesión, el 5% se enferman, el 3% siente deseos de vengarse, el 33% siente la necesidad de hablar con un compañero, el 20 % siente la necesidad de salir de clase y calmarse, entre otras. Es oportuno ahora señalar que ante todo, los maestros son seres humanos sensibles, que pese a que es el diario vivir en la actual sociedad, nunca han perdido el deseo de poder intervenir de manera positiva en la vida de las personas y que de nuevo por “vocación” deciden ayudarlas no solo desde su saber en alguna área de conocimiento, sino en su aspecto maternal o paternal que le hizo escoger esta profesión.

Esa carga emocional de la que se habla anteriormente ha generado enfermedades de todo tipo en los docentes de las diferentes instituciones educativas, no en vano las cifras alarmantes de maestros refugiados en centros psiquiátricos. En cuanto al colegio Alfonso López Michelsen las cifras determinan que las enfermedades más recurrentes son de la voz en un 38%, por problemas óseo-musculares 20%, por virosis 50% e incluso por patologías en un 10%.

Con relación a la variable tres, referida al tiempo libre o tiempo que se debe dar cada ser humano para ser feliz lejos de la preocupación, del afán, ese tiempo que permite contrarrestar en algo todo ese malestar, de mejorar su condición, sino monetaria, por lo

menos una mejora en cuanto a las relaciones con los compañeros, a su salud física y mental; permitieron ver la vida sedentaria de los maestros, pues tan solo el 36 % de ellos practica algún deporte y de ese porcentaje, tan solo el 20% lo hace con una frecuencia moderada.

De igual manera se detectó que la actividad con mayor frecuencia de realización en los tiempos libres de los maestros es dormir con un 25%, seguida de ver televisión 16%, redes sociales 12%, los video juegos junto con escuchar música y leer coinciden en un 5%, tan solo el 3% escriben y en cuanto a la práctica de algún deporte específico el 10 % de los maestros manifiesta hacerlo junto con el 18% de maestros que afirman hacer algún tipo de ejercicio.

Fue de verdadera relevancia las respuestas dadas por los maestros, al cuestionar sobre su postura frente a la creación de una propuesta de gestión, que lo vinculara en actividades deportivas, pues la totalidad de los maestros manifestó su interés por participar en la propuesta, aclarando que el 35% independientemente de si se realiza dentro o fuera de la jornada laboral y el 65% manifestó su interés de participar si estas actividades se hacen dentro de la jornada.

De igual manera el 41% desearían que las actividades programadas estuvieran enfocadas a la práctica de algún deporte específico, el 25 % que fueran orientadas a la recreación y la lúdica, el 17% al mejoramiento de la condición física y el 8% al desarrollo de la parte artística coincidiendo en promedio con la elaboración de lúdicas para desarrollar con los estudiantes. Así mismo los maestros manifiestan en su totalidad la intención de que sus avances sean evaluados periódicamente.

Y por último, la variable número cuatro referente al proyecto Recrearte dejan ver que el 82% de los maestros desconocen el proyecto transversal de tiempo libre, donde solo el 8% conoce el documento y sus fundamentos teóricos, el 18% de ellos conoce del proyecto, los campeonatos que se realizan para los estudiantes en las horas de descanso y las diferentes jornadas deportivas realizadas en el transcurso del año escolar, y pese a que en oportunidades se han realizado actividades recreativas para los maestros, solo el 13% las asocia con el proyecto transversal de tiempo libre Recrearte.

Es así que el 100% de los maestros manifiestan que la estructuración del proyecto carece de los aportes de todas las áreas y que está limitado a la construcción por parte de los educadores físicos, de igual manera el 100% de los maestros afirma que el proyecto está orientado al bienestar de los estudiantes excluyendo así a los maestros y demás comunidad educativa. Además consideran que, la propuesta a realizar debe contener actividades para estudiantes y maestros en una misma jornada, de la misma manera que debe fortalecer la realización de pausas activas dentro de la jornada laboral, debe generar centros de interés dentro del horario académico liderado por estudiantes, contar con materiales didácticos, abrir la posibilidad de realizar entrenamientos deportivos en jornadas contrarias para personas interesadas en participar en los juegos del sector educativo, realizar dentro de las jornadas pedagógicas o semanas institucionales sesiones dedicadas al bienestar de los maestros y por supuesto permitir la vinculación de los maestros a entidades que promuevan la realización de actividades deportivas, artísticas y culturales.

Capítulo II Propuesta

2.1 Propuesta de Gestión Educativa que Vincule a los Docentes de la IED Alfonso López Michelsen JT en el Proyecto Transversal de Tiempo Libre “Recreatearte”

Con el ánimo de aportar a la gestión administrativa de la IED Alfonso López Michelsen, se entrega una propuesta que vincule a los docentes al proyecto transversal del tiempo libre “RECREARTE” al culminar este proceso de investigación.

Desde la gestión administrativa se analiza el plan institucional de mejoramiento anual (PIMA) donde se detectó a través de la herramienta DOFA elaborada en el año 2013, la inexistencia de programas de bienestar que mejoren la calidad de vida de los docentes de la institución, pese a que la gestión administrativa debe impartir efectividad a los recursos humanos para obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas.

De igual manera, se hizo necesario una revisión minuciosa del documento del proyecto de Tiempo Libre “RECREARTE” (ver anexo 7) de la Institución Educativa Alfonso Michelsen, que involucra únicamente actividades para estudiantes y limita la participación de los docentes a un plano logístico, sin brindarle la oportunidad de involucrarse de manera activa para que se beneficie no solo en la parte física sino emocional y psicológica. El Tiempo Libre visto bajo la ley 181 de enero de 1995 es el uso constructivo que el ser humano hace de él, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida en forma individual o colectiva. Cuyas funciones básicas son el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo de la personalidad, la liberación en el trabajo, y la recuperación Sicobiológica.

Un aspecto relevante dentro de la propuesta determina la categoría del “maestro” visto no como el sujeto que tiene relación con uno o dos niños, sino el sujeto capaz de soportar las públicas concurrencias; que ha tenido que asumir una postura frente a los factores de cambio social, pese a que dichos cambios se incorporan a gran velocidad y le generan un gran malestar y desmotivación por la enseñanza; malestar que a la luz de esta propuesta se intenta minimizar generándole espacios que disminuyan sus tensiones y fuentes de sufrimiento.

Estas categorías que se deducen de los datos recolectados a través de la encuesta, la observación participante y la revisión documental llevaron a planear como propuesta de gestión educativa, un proceso fundamentado en el ciclo de calidad: planear, hacer, verificar, y actuar (PHVA).

En la gráfica 1 se observa la manera como se procesaron los datos, para establecer las categorías que se articulan en un proceso de análisis, observándose la fluidez del análisis categorial. Desde ahí, se retoma la documentación que permite establecer las categorías fundamentales para el diseño de una propuesta de gestión administrativa para vincular a los maestros de la IED Alfonso López Michelsen JT en el proyecto transversal del tiempo libre “RECREARTE”.

De la gráfica 1 (Ver gráfica 1) se establecieron tres categorías de análisis que dieron orden a la fundamentación teórica y diagnóstica del anterior capítulo y que ahora son la estructura para generar la propuesta y las correlaciones con el ciclo (PHVA).

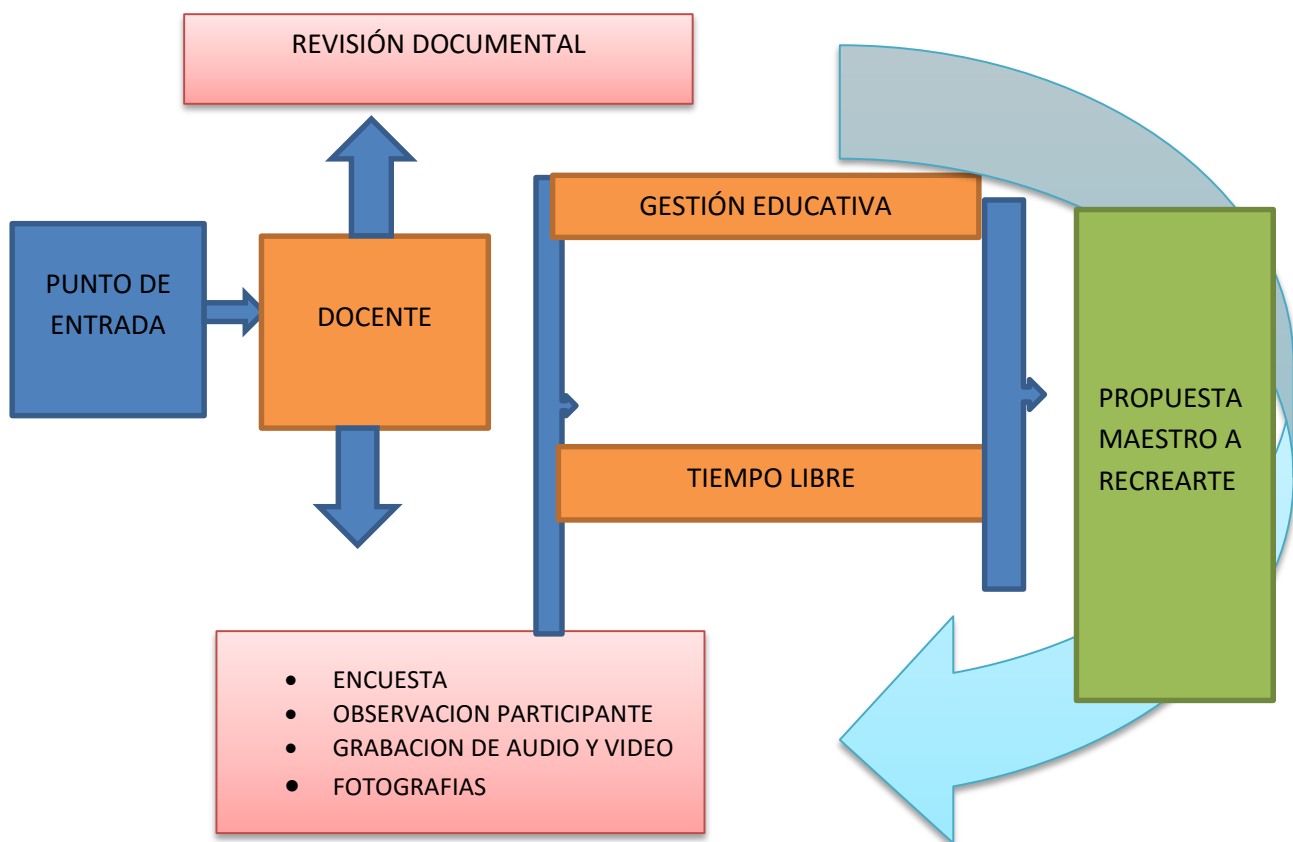


Gráfico 1. Establecimiento De Categorías De Análisis.

Fuente Propia

2.1.1 Fundamentación PHVA. En la implementación de la propuesta de gestión administrativa para vincular a los maestros en el proyecto transversal de tiempo libre “RECREARTE” es importante adoptar la estrategia metodológica del ciclo (PHVA) porque proporciona una guía básica para la gestión de las actividades y de los procesos, ya que es un ciclo dinámico y puede ser empleado en los procesos institucionales. A través de este ciclo se puede lograr planear, establecer objetivos, establecer los métodos para alcanzar dichos objetivos, definir los indicadores para verificar su efecto y ver si estos fueron o no alcanzados.

A continuación se presenta en síntesis el ciclo (PHVA) explicado de la siguiente

manera: en primer lugar Planificar (P) donde se establecieron los objetivos y procesos necesarios para obtener resultados de calidad, de conformidad con los requisitos del servicio y las políticas institucionales. En segundo lugar el Hacer (H) que consiste en implementar procesos para alcanzar los objetivos. En tercer lugar, se encuentra el Verificar (V) que consiste en la realización del seguimiento, medición de los procesos con relación a las políticas, los objetivos y los reportes de los objetivos alcanzados. Finalmente, como cuarto punto se encuentra el Actuar (A), que consiste en realizar acciones para promover la mejora de desempeño de los procesos.

En la imagen se representa la estructura del ciclo PHVA implementado por el PIMA en la IED Alfonso López Michelsen J.T (ver gráfico 2). Y que servirá de referencia para el diseño y aplicación de la propuesta.

De igual forma la propuesta fue estructurada bajo el formato asignado (ver anexo 5) por la institución correspondiente a los proyectos institucionales con el ánimo de integrarla a la estructura del Proyecto Institucional de Tiempo Libre.

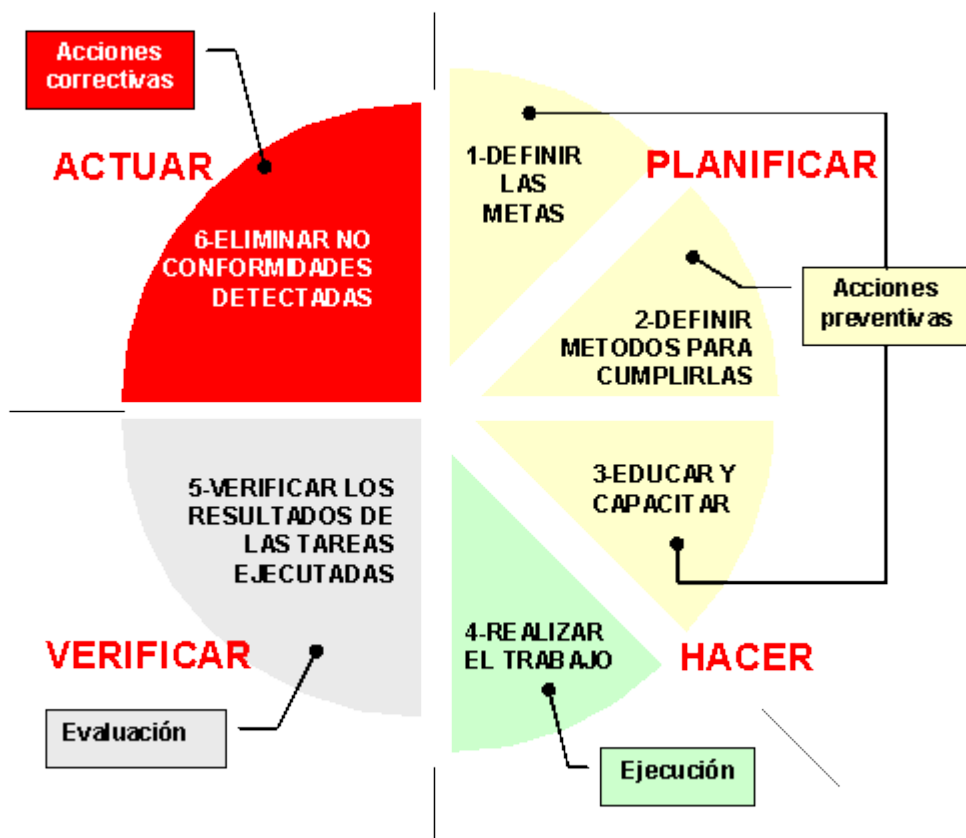


Gráfico 2. Estructura del ciclo PHVA. Fuente PIMA IED ALFONSO López Michelsen

2.2. Propuesta “ Maestro a Recrearte”

2.2.1. TITULO DE LA PROPUESTA

Maestro a Recrearte

2.2.2. NATURALEZA DE LA PROPUESTA

Al proyecto de aprovechamiento de tiempo libre se le suma la importancia de mejorar el bienestar de los maestros, generando en ellos autonomía e interés para utilizar y disfrutar su tiempo de ocio de manera responsable. Desde este punto de vista, la actividad lúdica y deportiva constituye una posibilidad de ejercicio de la libertad y de la creatividad humana.

Dentro de las competencias a desarrollar en la ejecución de esta propuesta se plantean el fortalecimiento de habilidades motrices, expresivas y axiológicas por medio de la realización de prácticas físicas, deportivas y expresivas. La propuesta será desarrollada bajo las funciones del tiempo libre contempladas en el anterior capítulo, estableciendo así actividades de descanso, con el ánimo de que los maestros se liberen del cansancio laboral; actividades de diversión permitiendo que salgan de la monotonía, del aburrimiento y con ello compensar las actividades rutinarias; y de desarrollo personal donde se permita un interés libre y desinteresado por el crecimiento personal.

2.2.3. DIAGNÓSTICO

En la formulación de la propuesta correspondiente al proyecto de aprovechamiento de tiempo libre se evidenciaron las siguientes situaciones:

- Los maestros presentan complejos niveles de malestar dado por las dinámicas propias de su profesión.
- Las distintas tensiones generadas en los maestros por el clima laboral han desencadenado un número significativo de incapacidades médicas.
- Las relaciones docentes - estudiantes se ven limitadas casi que en su totalidad a la impartición de la asignatura en el salón de clase.
- La organización escolar no permite espacios de recreación y lúdica para maestros.
- Los docentes de la institución suelen carecer de hábitos positivos de actividad física que les afecta su salud y en consecuencia el desarrollo de su labor.

2.2.4. OBJETIVO GENERAL

- Fomentar en los maestros una cultura de aprovechamiento del tiempo libre en los diferentes contextos, a través de la práctica de actividad física y recreativa.

2.2.4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar los resultados en la evaluación de clima institucional y gestión administrativa a través de la implementación de la propuesta.
- Generar espacios para la práctica de actividades físicas y recreativas en los docentes.
- Incrementar las buenas relaciones y sana convivencia entre estudiantes y maestros.
- Minimizar el malestar docente a través de la práctica de actividades físicas y recreativas.

2.2.5. METAS

- Formalizar la participación de los maestros en las competencias Recreo-deportivas de la Institución.
- Promover los talentos deportivos y artísticos de los maestros.
- Participar en los juegos del sector educativo en diferentes disciplinas deportivas y en el campeonato de la Organización “goles y futbol”.
- Mejorar la convivencia institucional a través de la realización de actividades lúdicas y recreativas.
- Fortalecer la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa en diferentes actividades físicas, artísticas y recreativas.
- Desarrollar capacidades cognitivas y socio afectivas en maestros y estudiantes.
- Estimular la participación y el buen desempeño en las prácticas deportivas.

- Informar y promover la actividad física en los docentes a través del correo electrónico.
- Establecer la ejecución de pausas activas como hábito institucional.

2.2.6. UBICACIÓN FÍSICA

El desarrollo de este proyecto se dará en las Instalaciones del Colegio Alfonso López Michelsen IED y en escenarios deportivos asignados por las organizaciones de torneos externos. (Canchas deportivas asignadas por el IDRDR y por la Organización Goles y Fútbol).

2.2.7. DESTINATARIOS

La propuesta está dirigida a todos los maestros de la comunidad educativa de la IED Colegio Alfonso López Michelsen J.T

2.2.8. TIEMPO

Durante el desarrollo del año 2015 desde la tercera semana de febrero hasta la última semana de noviembre.

2.2.9. METODOLOGÍA

En concordancia con el proyecto de tiempo libre RECREARTE, se llevará a cabo la metodología de solución de problemas dado que es una manera particular de interactuar con los maestros y con sus decisiones preactivas, interactivas y postactivas; y al ser una metodología de carácter divergente, ante la puesta de algún problema se establecerán varias alternativas de solución, entonces los maestros en conjunto iniciaran detectando un problema; entre ellos el cansancio, la desmotivación, las malas relaciones con los estudiantes entre otros; posteriormente se establecerán alternativas de solución; pausas activas,

entrenamientos, descansos saludables etc.; y serán ellos quienes harán la selección de la alternativa de solución más adecuada; posteriormente desarrollaran la solución seleccionada; y finalmente harán la evaluación de la misma.

2.2.10. RECURSOS

Se hace pertinente mencionar que la SED mediante las Iniciativas Ciudadanas de Transformación de Realidades “INCITAR”, otorgó a la institución un presupuesto de cuatro millones de pesos (4'000.000) por la inscripción de la propuesta 2240 titulada: “El Maestro que educa con el ejemplo, a través de la práctica de actividad física” constituyéndose como una de las estrategias del Proyecto de educación para la Ciudadanía y la Convivencia de la Secretaría de Educación del Distrito (SED), así la Incitar fue concebida en el Colegio Alfonso López como una herramienta pedagógica dirigida no solo a las niñas, niños y jóvenes, sino a los maestros quienes toman la iniciativa de llevar a cabo una acción pedagógica de educación y construcción de ciudadanía y que permitió obtener un presupuesto que fue invertido en Recursos didácticos en particular elementos deportivos necesarios para la ejecución de la propuesta “maestro a Recrearte”

En cuanto a los recursos humanos encontramos a los docentes, directivos docentes, personal del hospital Pablo sexto, de la SED, del IDRD y personal de la organización Goles y Futbol y en alguna de las actividades los estudiantes de los diferentes ciclos. Los recursos físicos serán en primera medida los espacios o instalaciones de la IED Alfonso López Michelsen y los espacios físicos asignados por las Organizaciones Externas (IDRD, Goles y Futbol).

2.2.11. EVALUACION

Dada la importancia de la evaluación o fase de verificación en el modelo de gestión de calidad DEMING o ciclo PHVA, esta se dará en varios momentos; el primero de ellos la evaluación de actividades a través del formato de evaluación asignado por la institución realizada en la reunión de área semanal siguiente a la ejecución de la actividad; un segundo momento la revisión de registros audiovisual, fotográfico y observación participante que determine los aspectos a mejorar dando paso a la fase Actuar del ciclo; un tercer momento comprenderá todos los logros que se vayan adquiriendo a través de la realización de actividades; un cuarto momento la evaluación hecha por parte de la SED en cuanto al componente de bienestar docente; y finalmente el último momento a través del diligenciamiento del instrumento que tendrá como criterios la pertinencia, la participación, el cumplimiento de los objetivos, los impactos y la continuidad.

Tabla 5

Planeación estratégica.

Fuente propia.

QUÉ ACTIVIDADES	PARA QUÉ META	CÓMO DESCRIPCION	QUIÉN RESPONSABLES	CUÁNDO FECHAS	DÓNDE LUGAR	CUANTO PRESUPUESTO
INAUGURACIÓN DE JUEGOS INSTITUCIONALES	Fortalecer la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa en diferentes actividades físicas, artísticas y recreativas.	Se dará inicio a la inauguración de los juegos con un acto protocolario, con la conformación e inscripción de los equipos al campeonato en las diferentes disciplinas deportivas, seguido de un circuito por estaciones donde cada curso con su maestro participará de la siguiente manera: Estación N°1: habilidades mentales. Estación N° 2: propiocepción Estación N°3: Habilidades rítmicas Estación N°4: Capacidades físicas Estación N°5: Relajación	Docentes del área de educación física y Estudiantes de grado once.	La tercera y cuarta semana de febrero se realizará por bigrados para que todos los maestros participen es decir el Lunes: transición y Primero, el Martes: segundo y tercero, el Miércoles: cuarto y quinto, el Jueves: sexto y séptimo, el Viernes: octavo y noveno, y el lunes décimo y once.	En el coliseo deportivo del colegio y parque de olímpica.	Ninguno
CAMPEONATO INSTITUCIONAL.	Formalizar la participación de los maestros en las competencias Recreo-deportivas de la Institución	Se realizará el fixture del campeonato institucional en las cuatro disciplinas (baloncesto, fútbolsala, voleibol y quemados) con la inscripción de los equipos de los profesores anteriormente convocados.	El área de educación física y los estudiantes de los grados once quienes han sido preparados en administración deportiva.	Desde la primera semana de marzo hasta la última semana de noviembre en todos los descansos	En el coliseo deportivo del colegio.	Ninguno

<p>PAUSAS ACTIVAS</p>	<p>Establecer la ejecución de pausas activas como hábito institucional.</p>	<p>A través del sonido ambiental (es decir el sonido instalado en cada uno de los salones y escenarios del colegio) se dará la señal del inicio de la pausa activa, quien estará dirigida por un estudiante desde la emisora, su desarrollo durará 10 minutos y este tiempo implica: El anuncio de la pausa para detener la actividad que se esté realizando, convocar a toda la comunidad a realizar las pausas activas, dirigir los ejercicios de movilidad articular y estiramiento y recordar el beneficio de la actividad física en la vida de cualquier ser humano.</p>	<p>El coordinador de convivencia quien garantiza el uso de la emisora, el estudiante que dirige la actividad y toda la comunidad en la realización de las pausas activas.</p>	<p>El último viernes de cada mes en la cuarta hora de clase es decir a las 3:30 pm.</p>	<p>En el salón o en el escenario donde se esté llevando la clase.</p>	<p>Ninguno</p>
<p>ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS</p>	<p>Estimular la participación y el buen desempeño en las prácticas deportivas.</p>	<p>Con la conformación de equipos dados en la inauguración de los juegos se establecerán horarios de entrenamiento en contrajornada, es decir de 6:15 pm a 8:00 pm, de la siguiente manera: Martes: baloncesto en ambas ramas (femenina y masculina) Miércoles: fútbolsala en ambas ramas Jueves: voleibol mixto</p>	<p>Los maestros a dirigir el entrenamiento, es decir los profesores de educación física y dos maestros de otras áreas que tienen gran rendimiento en la disciplina deportiva.</p>	<p>Todos los martes, miércoles y jueves a partir de la primera semana de marzo, hasta la última semana de noviembre.</p>	<p>En el coliseo deportivo del colegio y ocasionalmente el espacio acordado por el equipo.</p>	<p>Material didáctico adquirido a través de los 4'000.000 otorgado por la SED a través de la estrategia INCITAR</p>
<p>INAUGURACIÓN DE LOS JUEGOS DEL SECTOR EDUCATIVO E INSCRIPCIÓN EN DISCIPLINAS DEPORTIVAS</p>	<p>Posicionarse en un nivel destacado local y distrital en diferentes disciplinas deportivas.</p>	<p>Participación de la totalidad de los maestros en la inauguración de los juegos del sector educativo con los parámetros establecidos por ellos e inscribir al mayor número de participantes en las diferentes disciplinas deportivas</p>	<p>Todos los maestros en conjunto con los delegados de las SED y las cooperativas.</p>	<p>En el mes de agosto.</p>	<p>La inauguración en compensar y la inscripción por la página de la secretaría .</p>	<p>El dinero que cada maestro utilizará para adquirir su distintivo.</p>

PARTICIPACIÓN EN TORNEOS EXTERNOS	Promover los talentos deportivos y artísticos de los maestros.	Se iniciará con la inscripción al torneo de goles y fútbol a los equipos de futbol 5 en ambas ramas, femenino y masculino además del desarrollo de los partidos de las diferentes modalidades y ramas en los juegos del sector educativo.	Los capitanes de los distintos equipos.	Los escenarios deportivos asignados por las diferentes organizaciones.	El segundo semestre del año en curso.	La inscripción correrá por cuenta del equipo inscrito.
CREACIÓN DE CAES (COMUNICACIÓN, ARTE Y EXPRESIÓN)	Desarrollar capacidades cognitivas y socio afectivas en maestros y estudiantes	Se conformarán los centros de interés de acuerdo al número de cursos por grado, en la reunión de grado se hará la inscripción de los estudiantes y maestros como participantes y como formadores, en la jornada de (CAES) cada estudiante y maestro se desplaza al centro de interés al que se inscribió.	Toda la comunidad, los estudiantes y los maestros en el desplazamiento y aprovechamiento en el centro de interés y el equipo directivo en la logística de la misma.	Durante el mes de marzo se realizará todo el proceso de conformación de los centros de interés y de inscripción y a partir del primer lunes del mes de abril y durante todos los meses se realizará en la última hora de clase.	En todos los espacios del colegio	Ninguno
CORREO SALUDABLE	Informar y promover la actividad física en los docentes a través del correo electrónico.	Creación de un espacio dentro de la página institucional que permita la socialización de estrategias y recomendaciones para llevar una vida saludable a través de ejercicios de relajación, ejercicios de estiramiento, movilidad articular, hábitos saludables de alimentación etc.	Los docentes de sistemas y los docentes de educación física y docentes que tengan información para compartir, en cuanto a las fotografías resultado de las diferentes actividades de la propuesta estará a cargo del personal administrativo área de audiovisuales.	A partir del mes de marzo y durante todo el año escolar.	En la página institucional del colegio.	Ninguno
JORNADAS PEDAGÓGICAS SALUDABLES	Mejorar la convivencia institucional a través de la realización de	En las diferentes jornadas pedagógicas se establece un espacio para la salud de los profesores, en ellas se realizan actividades de recreación y lúdica.	Área de educación física.	En todas las jornadas pedagógicas.	En el coliseo deportivo y salón	Ninguno

	actividades lúdicas y recreativas.				de danzas.	
DESCANSOS SALUDABLES	Desarrollar capacidades cognitivas y socio afectivas en maestros y estudiantes.	Ubicación de los elementos deportivos (cancha de pin-pon, ajedrez gigante, parqués, rana, trompo, etc.) para el uso de los estudiantes y maestros durante el descanso.	Servidores sociales y estudiantes de grado once.	En todos los descansos.	En el patio de banderas.	Ninguno

2.2.12. Implementación del ciclo PHVA

Tabla 6

Tabla Fundamentación de la fase “Planificar” en el ciclo PHVA. Fuente propia

INAUGURACIÓN DE JUEGOS INSTITUCIONALES	Se detecta a través de la evaluación de actividades, que los maestros ven como una carga adicional el desarrollo de las actividades en la inauguración de juegos, dado que su papel de directores de grupo y controladores de disciplina y logística le impiden participar de las actividades, por lo que se elabora un plan estratégico para que se haga por ciclos es decir en días diferentes y con ello la logística esté elaborado por estudiantes de grados superiores y docentes del área.	FASE DE PLANIFICAR
CAMPEONATO	Al hacer la revisión minuciosa del desarrollo de los campeonatos institucionales se revela que no hay	

<p>INSTITUCIONAL</p>	<p>participación de los maestros en las diferentes disciplinas deportivas por lo que se hace necesario planear la manera de vincular a los maestros en este tipo de actividades.</p>	
<p>PAUSAS ACTIVAS</p>	<p>Los hechos y datos evidencian que los maestros se incapacitan entre otras razones por permanecer tanto tiempo de pie y por el esfuerzo permanente que hacen de su voz, juicios que hacen ver la necesidad de establecer un plan estratégico que permita el desarrollo de las pausas activas a través de la herramienta de sonido interno de cada uno de los salones y la planificación de capacitaciones por parte del hospital Pablo Sexto.</p>	
<p>ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS</p>	<p>Los resultados de la encuesta diagnóstico permitieron establecer el deseo de un número significativo de maestros por hacer parte de alguna selección deportiva cuyos entrenamientos se realizaran en horarios fuera de la jornada laboral, es así que se planea que la inversión del presupuesto adquirido a través de la inscripción de la INCITAR 2240 sea utilizado en la adquisición de material deportivo necesario en la práctica de los entrenamientos en las distintas disciplinas deportivas.</p>	
<p>INAUGURACIÓN DE LOS JUEGOS DEL SECTOR EDUCATIVO E INSCRIPCIÓN EN DISCIPLINAS</p>	<p>Se planea participar en la inauguración de los juegos del sector educativo que realiza la SED en alianza con CANAPRO, CODEMA y COMPENSAR por lo que se hace necesario solicitar el permiso de parte de las directivas para participar el 100% de los docentes de la jornada tarde, de igual manera se elabora un plan estratégico en miras de obtener los premios o recursos por participación masiva e inscripción a las diferentes disciplinas deportivas otorgado por las organizaciones mencionadas y que se materializa en implementos deportivos y uniformes.</p>	

DEPORTIVAS.		
PARTICIPACIÓN EN TORNEOS EXTERNOS.	Ante el desarrollo de los entrenamientos se hace necesario consultar organizaciones deportivas que tengan abierta inscripciones deportivas con presupuestos fáciles de acceder por parte de cada delegación, y es cada una de ellas quienes planean las estrategias para inscribirse y participar en los diferentes torneos.	
CREACIÓN DE CAES (COMUNICACIÓN, ARTE Y EXPRESIÓN)	Dado que el énfasis del colegio es en comunicación, arte y expresión, se planea potenciar las diversas habilidades de los maestros y de los estudiantes a través de la creación de centros de interés que se llevarán a cabo el primer lunes de cada mes en las dos últimas horas, para ello se registrará cada maestro o estudiante de grado once que desee conformar y liderar un centro de interés para que posteriormente por grados se inscriban a alguno de ellos los estudiantes y los maestros restantes.	
CORREO SALUDABLE	En consenso con los maestros del área se planea que desde la página institucional los maestros puedan acceder a información saludable con respecto a la alimentación, ejercicios de diferente tipo, noticias de interés e informes de las diferentes etapas de la propuesta entre otros, para ello cada mes uno de los integrantes del área se encargaría de alimentar la página.	
JORNADAS PEDAGÓGICAS SALUDABLES	Dentro del consejo académico unificado llevado a cabo en la primera semana institucional del año se determina el cronograma anual y dentro de él se planean las jornadas pedagógicas cuyo desarrollo comprenderá un espacio de 90 minutos para desarrollar actividades deportivas y recreativas con los maestros y directivas.	
DESCANSOS	El proyecto institucional del Tiempo Libre RECREARTE (ver anexo 7) determina que dentro de los	

SALUDABLES	<p>implementos solicitados para hacer uso del presupuesto se encuentran elementos propios de juegos tradicionales (ranas, tiro al blanco didáctico) y al sumarlos con los materiales ya existentes en la institución como mesas de pin pon, juegos de ajedrez gigantes, juegos de mesa etc. se convierten en una gran herramienta para disminuir las tensiones de los maestras, por lo que se planea que estos sean de fácil acceso para los maestros no solo en las horas de descanso sino en los momentos que el maestro desee hacer uso de ellos.</p>	
------------	--	--

Tabla 7

Tabla de fundamentación de la fase “Hacer” en el ciclo PHVA. Fuente propia.

<p>INAUGURACIÓN DE JUEGOS INSTITUCIONALES</p>	<p>Se realizó la inauguración de juegos la tercera y cuarta semana del mes de febrero, dando inicio con la inscripción de los equipos al campeonato en las diferentes disciplinas deportivas y el acto protocolario, seguido de un circuito por estaciones realizado por bigrados y en días diferentes.</p>	<p>FASE DE HACER</p>
<p>CAMPEONATO INSTITUCIONAL</p>	<p>En asambleas de docentes se sensibilizó sobre la importancia de realizar actividad física y dedicar tiempo para sí mismo, de igual manera se convocó a la inscripción de equipo de maestros en la rama femenina y masculina de las diferentes disciplinas deportivas y con dichas inscripciones se realizaron los fixture que dieron desarrollo al campeonato en los descansos.</p>	
<p>PAUSAS ACTIVAS</p>	<p>Apyados en los talleres dados por el hospital Pablo Sexto se realizaron pausas activas el último viernes de</p>	

	<p>cada mes a partir del mes de marzo, así por 10 minutos en el día, los maestros y estudiantes detuvieron su actividad y desde la emisora se activó el sonido ambiental dando cumplimiento al protocolo (melodía que señala el inicio de la pausa activa, invitación a participar en la actividad, dirección de los ejercicios a realizar, recordar el beneficio de las pausas activas a través de cifras significativas, noticias o datos relevantes). Protocolo llevado o por el docente de educación física o del estudiante de grado once capacitado.</p>	
<p>ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS</p>	<p>Se adquirieron elementos deportivos a través del presupuesto otorgado por la SED a través de la estrategia INCITAR, se realizó la convocatoria para que no solo los equipos inscritos en el campeonato institucional, sino todos los docentes que quisieran participar de las jornadas de entrenamiento, lo hicieran en una disciplina deportiva específica, y se establecieron los horarios de entrenamiento, estos fueron dirigidos por los maestros de educación física y docentes de diferentes áreas con amplia experiencia en dicho deporte, y fueron llevados a cabo en el siguiente horario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Martes: baloncesto (6:15 pm a 8:00 pm) • Miércoles: fútbolsala (6:15 pm a 8:00 pm) • Jueves: voleibol (6:15 pm a 8:00 pm) 	
<p>INAUGURACIÓN DE LOS JUEGOS DEL SECTOR EDUCATIVO E</p>	<p>Asistió el representante de los juegos del sector educativo para explicar en asamblea general los parámetros de inscripción a las diferentes disciplinas deportivas y asistencia a la inauguración de los juegos. Se solicitó a Rectoría el permiso para asistir el 100% de los maestros a la inauguración de juegos que se llevaron a cabo en las instalaciones de COMPENSAR. Los maestros del área de educación física hicieron la inscripción de</p>	

<p>INSCRIPCIÓN EN DISCIPLINAS DEPORTIVAS.</p>	<p>los demás compañeros en las diferentes disciplinas deportivas. Se realizó asamblea de maestros para determinar los distintivos sugeridos por localidad para la inauguración y se establecieron comités para dinamizar la actividad.</p>	
<p>PARTICIPACIÓN EN TORNEOS EXTERNOS.</p>	<p>Se compartió la información de cada una de las programaciones dadas por la SED con respecto a los juegos, garantizando que todos los maestros tuvieran acceso a ella. Los resultados de cada uno de los encuentros deportivos, fueron ubicados en la cartelera del área de educación física y la página institucional. Se buscó la información correspondiente a torneos externos logrando realizar la inscripción de los equipos femenino y masculino de fútbol sala en el torneo “Goles y Fútbol”.</p>	
<p>CREACIÓN DE CAES (COMUNICACIÓN, ARTE Y EXPRESIÓN)</p>	<p>En la primera semana de desarrollo institucional se explicó el proceso de los CAES explicando los beneficios tanto en estudiantes como en maestros y se conformaron algunos centros de interés de acuerdo a las habilidades y disposición de los maestros de grado. En la primera dirección de grupo se hace la conformación de centros de interés liderados por los estudiantes de grado once. A través de las direcciones de grupo diarias se explica el proyecto y se procede a realizar la inscripción de los estudiantes y maestros por grado a los diferentes centros de interés. El primer lunes de cada mes en las dos últimas horas los estudiantes se dirigieron al salón asignado para el desarrollo del centro de interés al que se inscribieron y este fue orientado por estudiantes de grados once y maestros.</p>	
<p>CORREO SALUDABLE</p>	<p>Los maestros del área de tecnología abrieron el espacio en la página institucional llamado correo saludable, desde allí diferentes maestros publicaron información relacionada con hábitos saludables, alimentación,</p>	


	ejercicios de diferente tipo, noticias de interés e informes de las diferentes etapas de la propuesta entre otros.								
JORNADAS PEDAGÓGICAS SALUDABLES	<p>Se establecieron las fechas de las jornadas pedagógicas en el cronograma institucional en la primera reunión de consejo académico, donde se registró el compromiso de asignar 90 minutos para realizar actividades físicas y recreativas con los maestros. Se realizaron seis jornadas pedagógicas y en cada una de ellas se trabajaron diferentes actividades físicas:</p> <table border="1" data-bbox="487 532 1577 594"> <tr> <td>Actividades</td> <td>Aeróbicos</td> <td>Yoga</td> <td>Juegos de mesa</td> <td>Deportes</td> <td>Lúdicas</td> <td>Juegos tradicionales</td> </tr> </table>	Actividades	Aeróbicos	Yoga	Juegos de mesa	Deportes	Lúdicas	Juegos tradicionales	
Actividades	Aeróbicos	Yoga	Juegos de mesa	Deportes	Lúdicas	Juegos tradicionales			
DESCANSOS SALUDABLES	Se pusieron a disposición de los maestros y de toda la comunidad educativa elementos deportivos en sitios estratégicos para su adquisición y uso, no se llevaron a cabo registros ni formatos de préstamo con el ánimo de no obstaculizar el buen desarrollo del objetivo.								

Tabla 8

Tabla de fundamentación de la fase “Verificación” en el ciclo PHVA. Fuente propia

<p>INAUGURACIÓN DE JUEGOS INSTITUCIONALES</p>	<p>Se realizó la confrontación entre lo obtenido y lo planificado a través de la evaluación de la actividad cuyo resultado fue muy positivo dado que todos los maestros pudieron participar en la inauguración de juegos la tercera y cuarta semana del mes de febrero, y pudieron participar de las actividades deportivas, reflejando acercamiento con sus estudiantes y gran aporte axiológico en el desarrollo del circuito.</p>		<p>FASE DE VERIFICACIÓN</p>
<p>CAMPEONATO INSTITUCIONAL</p>	<p>Se inscribieron dos equipos de maestros por cada disciplina deportiva en el campeonato institucional, aportando no solo a los docentes sino también a estudiantes aspectos relevantes como el juego limpio, la sana competencia y lazos afectivos que no podrían darse solo en espacios de clase habitual. De igual forma la observación permite analizar las nuevas relaciones entre compañeros y directivos después de un encuentro deportivo.</p>		

<p>PAUSAS ACTIVAS</p>	<p>Se evalúan tanto el proceso como los resultados de la actividad con el ánimo de hacer una confrontación entre lo obtenido y lo planeado y se toman las sugerencias de los maestros hechas en la evaluación con respecto a esta actividad en aras de dar paso a la fase de actuar.</p>		
<p>ENTRENAMIE NTOS DEPORTIVOS</p>	<p>Se realizó la observación participante con el propósito de explorar, describir, comprender, identificar y a través del material audiovisual analizar los aportes axiológicos de cada uno de los entrenamientos llevados a cabo en los distintos horarios.</p>		

<p>INAUGURACIÓN DE LOS JUEGOS DEL SECTOR EDUCATIVO E INSCRIPCIÓN EN DISCIPLINAS DEPORTIVAS.</p>	<p>A través de los registros asignados por el IDRDR el 100% de los maestros del ALM JT asistieron a la inauguración de juegos del sector educativo. El 80% de los maestros se inscribieron y participaron en alguna o varias disciplinas deportivas individuales o de grupo. El equipo femenino de fútbol 5 ocupó el cuarto puesto dentro de 32 equipos recibiendo premiación. La localidad de Bosa obtuvo el primer puesto en la inauguración de juegos por lo que cada maestro recibió combos para ir a cine. Con la inscripción del equipo de bolos se ganó el sorteo obteniendo un incentivo de \$650.000 dinero que fue invertido en la compra de una camiseta para todos.</p>		
---	---	---	--

<p>PARTICIPACIÓN EN TORNEOS EXTERNOS.</p>	<p>Se realizó la inscripción de dos equipos uno femenino y otro masculino en la disciplina de fútbol cinco en el torneo “Goles y Fútbol”. Logrando en el caso masculino pasar llegar a la tercera fase del campeonato.</p>		
<p>CREACIÓN DE CAES (COMUNICACIÓN, ARTE Y EXPRESIÓN)</p>	<p>Se registró a través de material audiovisual el desarrollo de cada uno de los centros de interés y se tomaron en cuenta las observaciones de la evaluación en cuanto a la actividad con el ánimo de dar paso a la fase del hacer.</p>		

<p>CORREO SALUDABLE</p>	<p>Fueron registrados todos los aportes de quienes alimentaron la página.</p>	 <p>The screenshot shows a website header with a red navigation bar containing links: Inicio, Información general, Comunidad educativa, Proyectos, Jornada Mañana, Jornada Tarde, and Correo ALM. Below the navigation bar is a banner with the text "Una vida para la excelencia" in red script. The banner image depicts a school hallway with a chess set on the floor and a logo on the left. The year "2015" is visible in the bottom right corner of the banner.</p>
<p>JORNADAS PEDAGÓGICAS SALUDABLES</p>	<p>Con el ánimo de completar un cuadro causal confiable de los aciertos y errores se analiza la información correspondiente a esta actividad arrojada en el formato de evaluación.</p>	 <p>The photograph shows a large group of people, likely students and teachers, standing in a large, well-lit room with a polished floor. They are arranged in a loose circle, and some are looking towards the center. The room has large windows and modern lighting fixtures.</p>


<p>DESCANSOS SALUDABLES</p>	<p>Se registró a través de material audiovisual el desarrollo de algunos de los descansos u otros espacios dentro del horario laboral con el ánimo de verificar la frecuencia de uso de los elementos deportivos por parte de los maestros en sus horas disponibles.</p>		
-----------------------------	--	---	--

Tabla 9

Tabla de fundamentación de la fase “Actuar” en el ciclo PHVA. Fuente propia.

<p>INAUGURACIÓN DE JUEGOS INSTITUCIONALES</p>	<p>La experiencia, los conocimientos y los productos logrados en la implementación de ciclo permiten tomar la decisión de consolidar la actividad como fortaleza.</p>	<p>FASE DE ACTUAR</p>
<p>CAMPEONATO INSTITUCIONAL</p>	<p>En aras de optimizar la calidad de la actividad se hace necesario intervenir en los turnos de acompañamientos pues una de las debilidades presentadas corresponde al cruce de horarios entre encuentros deportivos y turno de acompañamiento.</p>	

PAUSAS ACTIVAS	En aras de optimizar la calidad de la actividad se hace necesario intervenir en la sugerencia dada por una de las áreas que corresponde a la necesidad de hacer las pausas de manera frecuente pues al hacerlas solo una vez al mes se pierde la intensidad de la estrategia.	
ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS	La experiencia, los conocimientos y los productos logrados en la implementación de ciclo permiten tomar la decisión de consolidar la actividad como fortaleza.	
INAUGURACIÓN DE LOS JUEGOS DEL SECTOR EDUCATIVO	La experiencia, los conocimientos y los productos logrados en la implementación de ciclo permiten tomar la decisión de consolidar la actividad como fortaleza.	
PARTICIPACIÓN EN TORNEOS EXTERNOS.	En aras de optimizar la calidad de la actividad se hace preciso intervenir en la sugerencia dada por una de las áreas que corresponde a la necesidad de convocar a maestros de otras instituciones educativas cercanas a organizar campeonatos deportivos.	
CREACIÓN DE CAES (COMUNICACIÓN, ARTE Y EXPRESIÓN)	La experiencia, los conocimientos y los productos logrados en la implementación de ciclo permiten tomar la decisión de consolidar la actividad como fortaleza.	
CORREO SALUDABLE	La experiencia, los conocimientos y los productos logrados en la implementación de ciclo permiten tomar la decisión de consolidar la actividad como fortaleza.	
JORNADAS	En aras de optimizar la calidad de la actividad se hace preciso intervenir en la sugerencia dada por una de las	

PEDAGÓGICAS SALUDABLES	áreas que corresponde a la necesidad de realizar dichas jornadas también en las tres semanas de desarrollo institucional.	
DESCANSOS SALUDABLES	La experiencia, los conocimientos y los productos logrados en la implementación de ciclo permiten tomar la decisión de consolidar la actividad como fortaleza.	

2.2.13. Valoración de la Propuesta

Dada la importancia de la evaluación en cualquier modelo de gestión de calidad, esta fase denominada en el ciclo PHVA como Fase de Verificación se dio en varios momentos durante la implementación de la propuesta, el primer momento con el diligenciamiento del formato de evaluación de actividades (ver anexo 9) elaborado por cada una de las áreas en la reunión semanal siguiente a la realización de la actividad, es de aclarar que este ejercicio se realizó en las actividades de (Inauguración de juegos institucionales, Inauguración de los juegos del sector educativo, Jornadas Pedagógicas saludables y Caes) dado que obedecieron a una fecha específica y cuyos resultados permitieron analizar que:

- La totalidad de los maestros participó en las actividades propuestas de una forma dinámica y anímica.
- Los espacios permitieron la unión y las relaciones afectivas y armoniosas entre estudiantes - maestros y maestros - maestros.
- El diseño de las actividades propuestas fueron del agrado de los maestros.
- Los maestros sienten satisfacción de ver y participar en actividades lideradas por estudiantes.
- Los maestros minimizan sus actitudes de cansancio y molestia en la realización de actividades deportivas.
- Participar en actividades masivas y externas incrementan el sentido de pertenencia de los maestros.

En cuanto a las actividades que implicaron un desarrollo constante durante todo el año como (Campeonato institucional, Pausas activas, Entrenamientos deportivos, Correo saludable, Participación en torneos externos, y descansos saludables) la evaluación obedeció a la observación

participante que como afirma con Hernández, Fernández y Baptista (2003) tiene como propósitos explorar, describir, comprender, identificar y generar hipótesis y que se hizo a través de documento escrito y de material de audiovisual. Datos que requirieron del análisis, comparaciones y procesamiento. (p. 458), al registro fotográfico y audiovisual constante que permitió detectar falencias e ir las modificando como corresponde a la fase Actuar del ciclo PHVA. Es así que se logró analizar:

- La realización de encuentros entre estudiantes y maestros no solo convoca a los jugadores sino a toda la comunidad creando lazos afectivos y por ende mejorando las relaciones entre los integrantes de la comunidad.
- Dentro del terreno de juego fueron importantes y variados los aprendizajes en torno a la parte axiológica.
- Los docentes cambiaron las revistas y catálogos de ventas por uso de elementos deportivos en los descansos y horas disponibles.
- Los entrenamientos deportivos permitieron que el maestro actué de manera espontánea y se divierta alejándose de las tensiones.

Otro momento de evaluación correspondió a los diferentes logros obtenidos en la realización de actividades como (cuarto puesto en los juegos del sector educativo y el registro de más de doce familias de docentes del colegio Alfonso López reunidas en un encuentro deportivo, un primer puesto en la inauguración de juegos del sector educativo con un premio de \$ 650.000 utilizado en la compra de 60 camisetas para cada uno de los maestros, inscripción del 80% de los maestros de la institución en alguna disciplina deportiva dentro de los juegos del sector educativo).

Dentro del cuarto momento se contempló la evaluación hecha por la SED en cuanto al componente de talento humano reflejando una mejoría con respecto a los años anteriores, Así

mismo se hizo pertinente diseñar y aplicar un instrumento de evaluación de la propuesta (ver anexo 9) que permita confrontar lo obtenido con lo planificado y sirva de insumo, no solo para enfrentar con decisión las debilidades y errores sino consolidar las fortalezas y por ende optimizarlo como lo establece la fase de Actuación en el ciclo

Es así que a cada uno de los jefes de área se le hizo entrega del formato de evaluación de la propuesta para ser diligenciada en la primera semana de desarrollo institucional con los docentes de su área y posteriormente se elaboró el análisis riguroso de los datos allí obtenidos que arrojaron la siguiente información:

Tabla 10.

Tabla evaluación de la propuesta por parte de todos los docentes de la institución

PROPUESTA	ACTIVIDAD A EVALUAR	VALORACIÓN		DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD Y SUGERENCIAS
		Actividad	Propuesta	
MAESTRO A RECREARTE	Inauguración de juegos institucionales.	5	47	El consolidado de la evaluación hecha por todas y cada una de las áreas en la primera semana de desarrollo institucional reflejan que la propuesta fue del agrado de los maestros y permitió cumplir con los objetivos propuestos. Dentro de las sugerencias dadas por los docentes se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> • CAMPEONATO INSTITUCIONAL: Planear los encuentros deportivos de acuerdo a los turnos de acompañamiento con el ánimo de no generar inconvenientes convivenciales en los momentos del descanso. • PAUSAS ACTIVAS: Realizarlas más seguidas por lo menos una vez por semana con el propósito de convertirlas en hábito. • PARTICIPACIÓN EN TORNEOS EXTERNOS:
	Campeonato institucional.	4		
	Pausas activas.	4		
	Entrenamientos deportivos.	5		
	Inauguración de juegos del sector educativo.	5		
	Participación en torneos externos.	4		
	Creación de Caes.	5		
	Correo Saludable	5		

	Jornadas pedagógicas saludables	5		<p>Realizar partidos con los diferentes equipos de los colegios cercanos en jornada contraria o en los descansos de la jornada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • JORNADAS PEDAGÓGICAS SALUDABLES: Incluir las actividades desarrolladas en las tres semanas de desarrollo institucional.
	Descansos Saludables	5		

3. Conclusiones

Al valorar los resultados emitidos en esta investigación, se puede señalar que la propuesta realizada en el contexto de la IED Alfonso López Michelsen, se constituyó en una alternativa para minimizar el malestar docente, porque aporta una serie de actividades, que contempladas a través del proyecto transversal de tiempo libre, lograron su vinculación y participación activa en el mismo.

La ruta metodológica, los instrumentos utilizados y el modelo de gestión permitieron el cumplimiento de todos los objetivos planteados.

El análisis minucioso de los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos diagnósticos, además de permitir la caracterización del estado actual de los docentes con respecto a su bienestar y uso de tiempo libre, dieron luz al diseño y aplicación de la propuesta.

El proceso formativo de los docentes y su impacto en el bienestar durante las diferentes etapas de implementación de la propuesta, se logró a través del disfrute, goce y plenitud, criterios propios de la realidad humana.

La transformación en cuanto al componente de talento humano y bienestar docente trasciende sustancialmente en la vida de los estudiantes y en la calidad educativa, pues no existen cambios sociales significativos que no hayan dado sus inicios en un centro educativo.

El análisis de los formatos de satisfacción y evaluación de las diferentes etapas de implementación permitieron concluir que la vinculación de los maestros en la propuesta “maestro a recrearte” además de minimizar el malestar docente:

- Mejoró las relaciones interpersonales en la comunidad educativa.
- Mejoró la condición física y aspectos saludables en los docentes.
- Cambió hábitos alimenticios en un gran número de maestros.
- Genera bienestar emocional, mental y físico en el docente que trasciende en el desarrollo de las clases y por ende al sistema educativo general.

- Minimizó el número de solicitudes de traslado.
- Educa en el ejemplo de la práctica de hábitos de vida saludable.
- Convoca no solo a jugadores sino a estudiantes, familiares, docentes a través de un encuentro creando lazos afectivos y por ende mejorando las relaciones entre los integrantes de la comunidad.
- Generó herramientas didácticas en el desarrollo de las clases de los docentes

La realización de las actividades de manera individual o grupal dentro de la propuesta permitieron que los maestros llevaran a cabo experiencias placenteras y satisfactorias, evidenciando que es en el tiempo libre donde se conjugan de forma natural las potencialidades de lo físico, de lo afectivo, la inteligencia y el pensamiento que configuran la totalidad del ser humano; y también donde se pone de manifiesto el sentido existencial de cada persona, en su verdadera originalidad y renovación de sí mismo

Los diferentes momentos de evaluación bajo los criterios de pertinencia, impactos, participación y cumplimiento de objetivos, arrojan como resultado el éxito de la propuesta, generando maestros más sanos mental y físicamente, mejores relaciones entre (estudiantes – maestros) y (maestros - maestros), y por supuesto mayor sentido de pertenencia además del alcance de todos los objetivos y metas estipulados en la fundamentación de la propuesta.

3.1. Recomendaciones

Que la institución educativa distrital Alfonso López Michelsen de continuidad a la propuesta y a través del conocimiento de las necesidades institucionales adopte un papel más participativo, orientando así, procesos autogestionarios que impliquen la participación de sus maestros quienes guiarán el logro de los objetivos.

Que se adecúe el uso de los espacios para la realización de la propuesta en todas y cada una

de sus actividades.

Que el desarrollo de la propuesta siga siendo de carácter cogestionario y vincule la totalidad de los maestros de la institución.

Que se realicen los correspondientes cambios estructurales del proyecto transversal del aprovechamiento de tiempo libre “Recrearte” y del documento del Proyecto Educativo Institucional, dado que sus enunciados corresponden en la totalidad a los estudiantes y excluyen la vinculación de los maestros en cuanto a su bienestar.

3.2 Impactos de orden personal y profesional

La principal motivación de este trabajo de investigación estuvo dada en mi rol como maestra, como compañera y amiga de los diferentes integrantes de la familia Alfonso López y la utopía de un colegio que trascienda la academia, que genere espacios de felicidad y desarrollo personal, un colegio que permita la armonía entre sus integrantes y minimice al máximo las tensiones y sufrimientos heredados en la sociedad actual. En ese orden de ideas cabe mencionar los impactos que se adquirieron a través de la puesta en práctica de la propuesta como:

- Mejora en la calidad educativa a través de la disminución significativa en solicitudes de traslado por parte de los maestros debido a su satisfacción con las dinámicas institucionales y relaciones interpersonales.
- La unificación de familiares de los maestros a raíz de un encuentro deportivo resaltando no solo los lazos afectivos que se generan en actividades de este orden, sino los diferentes valores que tácitamente se trabajan como la autoestima, la satisfacción personal, el esfuerzo, el buen ejemplo entre otros.
- Evidencia de mejoras significativas en cuanto a las relaciones interpersonales con todos

los integrantes de la comunidad educativa, logrando disminuir problemas convivenciales, ausentismo laboral, evasiones de clase por parte de los estudiantes y deserción escolar.

- Mejoramiento del estado físico de los maestros y el generar en ellos hábitos saludables en cuanto a una sana alimentación y uso adecuado del tiempo libre.
- Trabajo significativo en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes generando relaciones interpersonales basadas en los criterios de igualdad, respeto y justicia.

Referencias

- Aguilar, I. & Incarbone, O. (2005). *Recreación y animación de la teoría a la práctica*. Armenia: Editorial Kinesis.
- Beehr, T. A. & Franz, T. M. (1986). The current debate About the Meaning of Job Stress. *Journal of organizational behaviour management*, 8 (2), pp.5-28.
- Casassus, J. (2000, Octubre). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). UNESCO. Recuperado de www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf
- Centro de Estudios Sociales (CES). (2009). *Caracterización de docentes del sector público de Bogotá- 2009*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Cheryl, J. T. & Cary, L. C. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: editorial Paidós.
- Chía, C., Fonseca, J., & Millán, A. (2010). Determinantes sociales que afectan el bienestar del docente dentro de su labor pedagógica en la educación preescolar y básica primaria (*tesis de especialización*). Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá.

Colmenares, A., & Piñeros, M. L. (2008). La investigación acción Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. *Revista de educación, 14* (27), 96-114.

Congreso de la República. (2012). *Ley 1562, 11 Julio 2012. "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"*.

Recuperado de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Correa, M. C. (2004). *Gestión y evaluación de la calidad en la educación*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Correa, J. & Murillo, H. M. (2014). *Escritura e investigación académica. Una guía para la elaboración del trabajo de grado*. Colombia: Editorial CESA, Colegio de Estudios Superiores de Administración.

Deming, S. D. (2006). *Administración de calidad*. México: Editorial Pearson Educación.

Díaz, G. S. (2006, Abril). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de estudios sociales, (23)*.

Duque, H. (2010). *Pedagogía del tiempo libre*. Bogotá: Editorial San Pablo.

Esteve, J. M. (1994). *El malestar del docente*. Buenos Aires: Paidós.

Esteve, J. M., Franco, S. & Vera, J. (1995). *Los profesores ante el cambio social*. Barcelona: editorial anthropos.

Freud, S. (1937). *Análisis terminable e interminable*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

García, A. M. (2003). *Condicionantes socio profesionales de la salud docente* (Tesis doctoral). Universidad de Oviedo, España.

Harvey, D.F. & Brown, D. R. (1988). *OD interpersonal interventions*. Nueva Jersey: Englewood Cliffs.

Hernández, R., Fernández, C.; Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill Interamericana.

Ibarra, R. O. (2010). *Ser de Maestro en Colombia: de oficio a profesión*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF. (2009). LEY 1355 DE 2009 (octubre 14). Diario Oficial No. 47.502 de 14 de octubre de 2009. Recuperado de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1355_2009.htm

Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD). (2016). *Proyecto Muévete Trabajador*. Recuperado de <http://www.idrd.gov.co/sitio/idrd/?q=node/495>

Leif, J. (1992). *Tiempo libre y tiempo para uno mismo. Un reto educativo y cultural*. Madrid: Narcea S.A.

Marco de acción DAKAR. (2010). *Foro mundial sobre educación. Educación para todos. UNESCO*.

Manjarrez, N. J. (2010). *Hacia una gestión administrativa eficiente y eficaz en la institución educativa*. Perú: Impresión Fundación Periodistas Bolivarianos de América.

Martínez, B. A., Castro, J. & Noguera, C. (1989). *Crónica del Desarraigo historia del maestro*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Martínez, A. (2012). Sobre la salud y la enfermedad en el personal docente del colegio Antonio Villavicencio: una mirada al malestar docente desde la gestión de instituciones educativas (*tesis*). Bogotá: Universidad Libre.

Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Ley 115 de Febrero 8 de 1994 Por la cual se expide la ley general de educación*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Ministerio de educación. (1995). *Ley 181 de Enero 18 de 1995 por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85919_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía N° 34, Guía para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento*. Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-177745.html>

Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Guía para diseño. Programa de bienestar laboral sector docente*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto número 1471 de 2014 2014 (5a por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-agosto-decretos-2014/3708-decreto-1477-del-5-de-agosto-de-2014.html>

Mulligan, J. (1989). *The personal Management Handbook*. Londres: Sphere.

Organización Mundial de la Salud. (OMS). (1996). *Estrategia mundial OMS de salud ocupacional para todos*. Resolución de la Asamblea Mundial de la Salud.

Ospina, L. E. (1999). Escuela y tiempo libre. *Revista de la facultad de educación Universidad de la Sabana* (3). 113-126.

Parra, S. F. & Cruz, C. I. (1998). *La gestión educativa: realidad y propuestas serie escuela y comunidad*. Ibagué: Corporación universitaria de Ibagué fondo. Editorial coruniversitaria.

Peinado, H. S., & Rodríguez, J. H. (2013). *Manual de gestión y administración educativa*. Colombia: Magisterio Editorial.

Proyecto Educativo Institucional (PEI). (2014). *Colegio Alfonso López Michelsen, Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado de http://colegio.redp.edu.co/alfonsolopezmich/index.php?option=com_content&view=article&id=4&Itemid=222&lang=es

Restrepo, G. H. (1990). *Juegos recreativos de la calle*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Rivera, M. J. (2010). *Herramientas de gestión educativa*. Colombia: editorial gestión magisterio.

Rodríguez, A. (2014). *Entre luces y sombras: Convivencia escolar y malestar docente*. Popayán: Editorial UC.

Secretaría de Educación Distrital (SED). *Juegos de integración*. Recuperado de http://www.educacionbogota.edu.co/es/?option=com_content&view=category&id=61&Itemid=354

Toriz, P. A. (2012). Reporte de investigación: la institución de la profesión docente. Declive, reinvencción y malestar. *Sujetos de la Educación*. Ponencia llevada a cabo en el XI congreso de Investigación Educativa, Bogotá, Colombia.

UNESCO. (2005). Protagonismo docente en el cambio educativo. *Revista PRELAC*, 1, 3-193. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>



UNESCO & OIT. (2008). *Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997)*. Estados Unidos: UNESCO.

UNESCO. (2011). *La UNESCO y la educación*. Francia: Organización de las Naciones Unidas.

Vidal, M., Durán, F. & Pujal, N. (2008). Educación Médica Superior. *Scielo* (22),

Anexos

Anexo 1. Evaluación del PIMA

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN</p>	<p>MODELO DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA – PROPIO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ</p> <p>CONTRATO 3604</p>	
--	---	---

COLEGIO: ALFONSO LÓPEZ MICHELSEN

DOFA - IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS

EJE PRIORIZADO		DIMENSIÓN PRIORIZADA	
COMPONENTES PRIORIZADOS	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	CAUSAS OPORTUNIDADES	CONSECUENCIAS/ AMENAZAS
Administrativo	La Institución no cuenta con un plan de servicios para garantizar el bienestar integral de la comunidad	CAUSA :Falta de tiempo para su construcción- OPORTUNIDAD: Personal capacitado para elaborar el plan	CONSECUENCIA: No se pueden garantizar acciones concretas para el bienestar de la comunidad AMENAZA: Que no hayan recursos suficientes.
	La institución no cuenta con un programa permanente de estímulos y reconocimientos a la comunidad	CAUSA: Falta de tiempo para diseñar la propuesta OPORTUNIDAD: Disponibilidad de presupuesto para ejecutar el programa.	CONSECUENCIA: Desmotivación de la comunidad educativa AMENAZA: Que no hayan recursos suficientes.

	<p>La institución no cuenta con un programa de formación docente que apunte a las necesidades institucionales y el PEI</p>	<p>CAUSA: No se cuenta con recursos y cada docente se capacita según sus intereses y recursos OPORTUNIDAD: Se puede gestionar apoyo ante secretaria y otras entidades</p>	<p>CONSECUENCIA: La formación docente no está relacionada con las necesidades institucionales AMENAZA: No apoyo de estas entidades por falta de recursos</p>
	<p>La institución no cuenta con manuales de procedimiento</p>	<p>CAUSA. No se cuenta con el tiempo. OPORTUNIDAD: Abrir espacios para elaborar los manuales</p>	<p>CONSECUENCIAS: Desconocimiento y aplicación errónea de los procesos. AMENAZAS: Priorizar otra actividades</p>

Anexo 2. Autoevaluación de Gestión Administrativa

COMPONENTE	ASPECTO A EVALUAR	VALORACIÓN		DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD
		Aspecto	Componente	
POTENCIAL HUMANO	Existencia de programas de bienestar dirigido a docentes, administrativos y estudiantes.			
	Desarrollo de acciones que favorezcan las relaciones interpersonales y el clima laboral de la institución.			
	Existencia de reconocimientos del desempeño personal que promueva valores de la institución.			
	Adecuación de espacios y lugares de trabajo que aseguren ambientes agradables.			
	Se promueven acciones de mejoramiento de la salud de administrativos y docentes.			
	Se reportan oportunamente y tramitan las novedades del personal administrativo y docente.			
	Se fomentan talleres, cursos u otras acciones que promuevan el mejoramiento del potencial humano			
	Hay evaluación del desempeño de manera justa e imparcial.			
	La evaluación de desempeño es concertada y se tienen en cuenta los puntos de vista de los evaluados.			
	Al finalizar la evaluación de desempeño existen acuerdos para el mejoramiento profesional y laboral.			

Instrumento dado por Manjarrez Napoleón para el diligenciamiento del instrumento que pretende recolectar información sobre la gestión administrativa en el componente de potencial humano, se asigna en una escala de 1 A 5 un valor cuantitativo a cada uno de los aspectos a evaluar. Para establecer la valoración del componente se suma la totalidad de los aspectos y se divide entre el número de ellos.



Anexo 3. Encuesta
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
 COLEGIO "ALFONSO LOPEZ MICHELSEN "IED
 Licencia de Funcionamiento Resolución No. 4601 de Noviembre 16 de 2007
 CODIGO ICFES: 148437
 DANE: 111001106950



Objetivo: Recopilar información sobre la actual situación de los maestros en cuanto a su bienestar físico y mental, que evidencien la necesidad de vincularlos en actividades deportivas y recreativas a través del proyecto de tiempo libre "Recreate". Solicito leer detenidamente las preguntas y contestar con la mayor sinceridad posible, de antemano agradezco su sinceridad, tiempo y colaboración, que no dudo reanudará en una mejor calidad de vida de los educadores de esta prestigiosa Institución Educativa.

1. INFORMACIÓN GENERAL
<p>1. Edad _____</p> <p>2. Género: masculino _____ femenino _____</p> <p>3. ¿Tiene hijos?: si _____ No _____ ¿Cuántos?: _____</p> <p>4. Su contrato es: _____ planta _____ provisional</p> <p>5. El Decreto al que pertenece es: _____ 1278 _____ 2277</p> <p>6. Su escalafón es: _____</p> <p>7. ¿Trabaja en otra entidad en contrajornada? Si _____ No _____ Si su respuesta fue No pase a la pregunta número 9.</p> <p>8. Las Razones por las que trabaja en contrajornada son: _____ Por necesidades económicas. _____ Por incrementar su nivel de experiencia. _____ Por experimentar con otro gremio, ajeno a la educación. _____ por satisfacción personal. _____ otro ¿cual? _____</p> <p>9. Su último título alcanzado fue de: _____ Normalista _____ Tecnólogo _____ Licenciado _____ Profesional _____ Especialista _____ Maestría _____ Doctorado _____ Otro ¿cuál? _____</p>

10. ¿La secretaría de educación ha beneficiado su actualización académica?:
 Si ___ no ___

Si su respuesta fue negativa pase a la pregunta número 12.

11. Marque con una X el tipo de actualización:

Tipo de actualización	
Diplomados	
Especializaciones	
Maestrías	
Doctorados	
Capacitaciones en otros países	
Otro ¿cual?	

¿

12. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la Institución Educativa Alfonso López Michelsen?:

- ___ Menos de un año
 ___ De uno a tres años
 ___ De tres a seis años
 ___ Más de seis años

13. ¿En cuántas oportunidades ha solicitado traslado, durante el tiempo que lleva laborando en esta institución?:

- ___ Nunca
 ___ una vez
 ___ Dos veces
 ___ tres o más veces

Si su respuesta fue Nunca pase a la pregunta quince.

14. Marque una o varias razones por las cuales ha solicitado el traslado:

- ___ Distancia de su lugar de residencia
 ___ Por el horario
 ___ Por el ambiente laboral
 ___ Por cambiar de ambiente
 ___ Por situaciones de salud
 ___ Por inseguridad
 ___ por la difícil población estudiantil
 Otra, ¿Cuál? _____

15. ¿Cuánto tiempo emplea para trasladarse de su casa a su sitio de trabajo?:

- ___ De 0 a 15 minutos
 ___ De 16 a 30 minutos
 ___ De 31 a 60 minutos
 ___ Más de una hora
 ___ 2 o más Horas

16. El medio de transporte más frecuente que utiliza para desplazarse a su sitio de trabajo es:

- ___ Carro
 ___ Moto
 ___ SITP
 ___ Transmilenio
 ___ Taxi
 ___ Bicicleta
 ___ Caminando
 ___ Bus corriente

17. ¿Ha sentido inseguridad en el lapso de tiempo de traslado a su sitio de trabajo?:

Nunca ___ Algunas veces ___ Casi siempre ___ Siempre ___

Si su respuesta fue Nunca, pase al siguiente factor

18. Marque una o varias razones por la que ha sentido inseguridad, en el lapso de tiempo de traslado a su sitio de trabajo:

- Sospecha de robo.
- Delincuencia en los diferentes medios de transporte.
- Amenazas por parte de los estudiantes del Colegio.
- Amenazas por parte de los habitantes de los barrios cercanos al Colegio.
- Constantes accidentes de tránsito.
- otro ¿cuál? _____

1. BIENESTAR DOCENTE

1. Cómo percibe la labor docente:

Rol docente	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Divertido				
Extenuante				
De reconocimiento a nivel social				
Bien remunerado				
De gran responsabilidad de orden social				
De gran satisfacción personal				
De gran responsabilidad en resultados académicos				

2. Las razones más frecuentes por la cuales se ha incapacitado durante el tiempo que lleva ejerciendo como docente en el Colegio Alfonso López Michelsen son:

Enfermedades	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
De la Voz				
Del sistema Óseo-muscular				
Por Virosis				
Por Agotamiento				
Por estrés				
De depresión				
Por malos hábitos alimenticios				
Patológicas				
Otros ¿cuál? _____				

3. ¿En qué espacio de tiempo almuerza?:

Espacio de tiempo para almorzar	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Entre las 10:00 am y las 11:00 am				
Entre las 11:00 am y las 12:00 m				
Durante su jornada laboral (entre las 12:00 m y las 6:00 pm)				
No almuerza				
No tiene una hora fija				

4. ¿cuánto tiempo dedica para almorzar?:

Tiempo para almorzar	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Menos de 10 minutos				
De 10 a 20 minutos				
De 20 a 30 minutos				
Más de treinta minutos				
Una hora o más				

5. Evalúe de 1 a 5 el nivel de satisfacción en cuanto a relaciones personales con los siguientes miembros, que conforman la comunidad educativa, Siendo 1 muy deficiente y 5 muy satisfactoria:

INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	1	2	3	4	5
Estudiantes					
Maestros					
Directivas					
Administrativos					
Personal de servicios generales					
Padres de familia					

6. Con relación a campañas para docentes realizadas por la SED y la institución Educativa en prevención y promoción de salud y enfermedades laborales, su participación es:

ACTIVIDADES	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Actividades del programa soy SED saludable				
Capacitación de pausas activas organizadas por el Hospital Pablo VI				
Participación en juegos del sector educativo				
Actividades recreativas lideradas por el área de educación física.				

7. Enumere de 1 a 10 las diferentes causas que le generan estrés en la jornada laboral, siendo 1 la más influyente y la 10 la menos influyente

_____ La falta y premura de tiempo para terminar el trabajo relacionado con las clases (preparación de las mismas, corrección de exámenes, programación de actividades, etc.).

_____ La falta de disciplina por parte de los alumnos, con reiteradas faltas de respeto hacia los profesores o al manual de convivencia.

_____ La mala organización que padece el colegio (convivencial, curricular, administrativo, etc.)

_____ Los altos niveles de ruidos por parte de los estudiantes que implican el frecuente esfuerzo de la voz

_____ El impacto de las vivencias negativas a las que están sometidos los estudiantes en la sociedad actual. (Maltrato, consumo, violación a sus derechos, etc.)

_____ Desmotivación y desinterés por parte de los estudiantes.

_____ Desinterés de los padres de familia en el proceso de formación de sus hijos.

_____ La carga emocional que generan las relaciones de poder por parte de las directivas.

_____ La falta de recursos para la realización de actividades de clase o procesos complicados para acceder a ellos.

_____ Las malas relaciones con los compañeros.

8. Cuando tiene momentos de estrés dentro de su jornada laboral usted:

ACCIONES EN SITUACIÓN DE ESTRÉS	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Sale de clase y toma unos minutos para calmarse				
Piensa en cambiar de profesión				
Piensa en cambiar de colegio				
Grita				
Llora				
Se enferma				
Se dirige a orientación				
Dialoga con un compañero				
Tiene manifestaciones agresivas con un compañero				
Siente ansiedad por comer				
Siente deseos de vengarse				
Otro ¿Cuál? _____				

2. MANEJO DEL TIEMPO LIBRE

1. Practica algún deporte
Si _____ no _____ ¿cuál? _____

2. ¿Cuántas veces realiza actividad física a la semana?:
 _____ nunca
 _____ una vez por semana
 _____ de dos a tres veces por semana
 _____ más de cuatro veces por semana
 _____ todos los días

3. De las siguientes actividades ¿cuáles realiza en sus tiempos libres?

ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL TIEMPO LIBRE	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Practicar algún deporte				
Realizar ejercicio				
Dormir				
Leer				
Ver TV				
Escuchar música				
Escribir				
Videojuegos				
Redes sociales				
Otra ¿Cuál?				

4. Si se creara una propuesta que lo vinculara en actividades deportivas y recreativas usted :

Estructuración del proyecto Recrearte	De acuerdo	En desacuerdo
Participaría solo si fuera dentro de su jornada laboral		
Estaría dispuesto a realizarlas fuera de su jornada laboral		
Preferiría que fueran actividades deportivas (fútbol, baloncesto, voleibol etc.)		
Preferiría que fueran actividades de recreación (lúdica, juegos).		
Quisiera que fueran orientadas al mejoramiento de su condición física (cardio, entrenamiento físico)		
Preferiría que fueran de tipo artístico y cultural (pintura, música, teatro)		
Permitiría que constantemente le evaluaran sus avances en la ejecución de la propuesta		
Preferiría que fueran orientadas a lúdicas para realizar con sus estudiantes		

3. PROYECTO RECREARTE

1. ¿Conoce el proyecto transversal del tiempo libre "RECREARTE" que se lleva a cabo en el Colegio Alfonso López Michelsen?

Si ____ No ____

Si su respuesta fue No pase a la pregunta cuatro.

2. Del proyecto transversal del aprovechamiento del tiempo libre "RECREARTE" usted conoce:

Estructuración del proyecto Recrearte	Si	No
El documento y sus fundamentos teóricos.		
Los campeonatos intercurso que se llevan a cabo en el descanso, en las diferentes disciplinas deportivas.		
Las jornadas deportivas de apertura y cierre del proyecto anual. (Inauguración de juegos, jornadas deportivas para estudiantes, premiación del campeonato).		
La participación de los estudiantes en campeonatos intercolegiados.		
Las actividades deportivas de recreación para profesores dadas en algunas de las jornadas pedagógicas		

3. Según su criterio el proyecto transversal del tiempo libre "RECREARTE" fue estructurado:

Estructuración del proyecto Recrearte	De acuerdo	En desacuerdo
Con los aportes de todas las áreas		
Únicamente con los aportes de los docentes del área de educación física		
Para el bienestar de los estudiantes		
Para el bienestar de los maestros		
Con el ánimo de integrar a toda la comunidad educativa (padres, estudiantes, directivas)		

4. Para vincular a los maestros dentro del proyecto "RECREARTE" y evitar que su participación se limite al acompañamiento de los estudiantes y a la logística de las actividades, usted considera que el proyecto debe contar con una propuesta que:

ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL TIEMPO LIBRE	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Realice actividades para estudiantes y maestros en una misma jornada deportiva.				
Fortalezca la realización de pausas activas en toda la comunidad educativa durante el desarrollo de la jornada académica liderada por estudiantes.				
Generar centros de interés dentro del horario académico, liderado por estudiantes, en los que se vincule al maestro y estudiantes de ciclo.				
Cuente con materiales didácticos (mesa pin pon, balones, espacios físicos etc.) para la práctica de actividad física o deportiva en horas disponibles de los maestros.				
Cuente con la posibilidad de realizar entrenamientos deportivos en contrajornada para las personas interesadas en participar en los juegos del sector educativo.				
Realice dentro de todas las jornadas pedagógicas o semanas institucionales una sesión dedicada al bienestar de los maestros.				
Vincule a los maestros con entidades que promuevan la realización de actividades artísticas, culturales, físicas y deportivas en los maestros (juegos del sector educativo, campeonatos externos, IDR, etc.)				

Sus aportes son de suma importancia para el desarrollo de este trabajo de investigación.

-----.


GRACIAS

Anexo 4. PEI Objetivos

Objetivo 1	Formarnos en el ejercicio de la ciudadanía crítica, solidaria, participativa, responsable y productiva. Si bien, la democracia se avista como un ideal, en el colegio construimos el camino para alcanzarla a través de la reorganización en los ámbitos administrativos, curriculares y convivenciales. En este sentido, consideramos que la ciudadanía debe ser entendida como la capacidad de todo ser humano para construir con los otros un orden social en el cual las normas se crean y se transforman haciendo posible una vida digna para todos; las rutinas cotidianas deben contribuir a la formación de ciudadanos, cada sociedad debe construir su propio orden democrático.
Objetivo 2	Formarnos en el conocimiento: en las ciencias, las humanidades, las artes, la tecnología, y en la cultura nacional La mirada que tenemos frente al conocimiento es amplia y diversa, respetamos la autonomía y la formación de cada docente. En este sentido, nuestros acuerdos generales son: 1. El conocimiento es un proceso interactivo entre maestro y estudiante que se construye desde la perspectiva sociocultural; la cooperación y colaboración entre pares es fundamental. No se aprende solo, se aprende en interacción con el otro. 2. El proceso de formación es integral. 3. La formación en el conocimiento debe llevar al estudiante a la comprensión del mundo haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). 4. El conocimiento se construye en contexto y en el desarrollo de competencias para la resolución de situaciones problema. 5. La formación del espíritu investigativo desde el ciclo inicial hasta la educación media es relevante en la construcción del conocimiento. 6. La formación se orienta desde la perspectiva de desarrollo humano desde sus dimensiones cognitiva, estética, ética, corporal, socio afectiva, sociopolítica y espiritual. 7. El conocimiento debe potenciar la creatividad y el desarrollo psicomotriz. El enfoque pedagógico debe permitir la libertad de cátedra, según el marco legal, y se deben tener en cuenta en el desarrollo curricular: 1. Establecer criterios de exigencia para la excelencia. 2. Definir criterios de evaluación institucionales acordes con la normatividad vigente. 3. Enfocar el trabajo hacia proyectos integrados. 4. Establecer la lectura y la escritura como ejes fundamentales del proceso de formación; incentivar lecturas diversas y especializadas de acuerdo a cada campo disciplinar. 5. Fortalecer la enseñanza del inglés como segunda lengua
Objetivo 3	Formarnos en la práctica del trabajo y el ocio Acorde con el énfasis institucional: “Comunicación, arte y expresión”, buscamos la articulación entre los diferentes ciclos del proceso de formación a través de la ocupación del tiempo, en actividades de trabajo dirigidas o en tiempo de ocio. Preferimos hablar de tiempo de ocio, porque el tiempo libre sugiere un momento no vital, que sobra después de hacer cosas importantes, el que nos queda después de trabajar o dormir. Por el contrario, el ocio es parte integral de la existencia humana, es sustento de la sociabilidad, de la creatividad, se compone de un tiempo, una actividad y una experiencia autónoma que tiene sentido en sí misma y es tanto de naturaleza física como intelectual, social, artística o espiritual. Propiciamos los espacios para la organización y realización de actividades deportivas y culturales que integren a la comunidad, desde el interés que cada sujeto tenga según sus gustos. Nos asumimos como un centro cultural o “foro de la cultura” donde la diversidad se

	<p>integra en la cotidianidad y se potencializan los talentos de la comunidad educativa.</p>
Objetivo 4	<p>Formarnos en una vida saludable El autoconocimiento del cuerpo, la actividad física, la sana alimentación y la formación de hábitos busca preparar a los niños, niñas y jóvenes en la adopción de un estilo de vida saludable, responsable con su salud y actuar en competencia. En este sentido, abordamos la vida saludable como eje de promoción y prevención en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La dimensión física: el cuidado del cuerpo y la salud integral, articulada con la actividad física que permita mejorar la calidad de vida. 2. La dimensión psicológica: el clima de aprendizaje y el desarrollo curricular, potenciando la autoestima y la capacidad de tomar decisiones con autonomía. 3. La dimensión social: entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa facilitando vínculos de expresión para la convivencia armónica frente a las problemáticas cotidianas. 4. La dimensión ambiental: la relación con el entorno, el uso adecuado de los recursos y el cuidado de los espacios institucionales. <p>Este objetivo trasciende la cotidianidad del aula y se integra en el todo que compone la cultura escolar fundamentado en el cuidado hacia nosotros mismos y de los otros (ética del cuidado).</p>
Objetivo 5	<p>Hacer de nuestro colegio un lugar de vida que contribuya al fortalecimiento de nuestro entorno en el ejercicio de la ciudadanía, la vida cultural y el cuidado del medio ambiente Asumimos la perspectiva de la ecología humana, por lo que nuestras acciones deben propiciar el fortalecimiento de la inteligencia emocional de cada uno de los integrantes de la comunidad. Entendemos que la vida es frágil y por lo tanto es necesario cuidarla, sensibilizarnos, tomar conciencia y construir redes emocionales que permitan a estudiantes, maestros, directivos y padres vivir en comunidad.</p>

Anexo 5. Formato de proyectos institucionales

	SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL
	DIRECCION DE PARTICIPACION Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES
	PRESUPUESTOS CON PARTICIPACIÓN EN COLEGIOS OFICIALES DE BOGOTÁ.
	DIRECCION DE EDUCACION LOCAL DE BOSA
	COMITÉ INSTITUCIONAL DE PRESUPUESTOS CON PARTICIPACIÓN –CIPP 2014-
	FORMULACIÓN DE PROYECTOS

INFORMACIÓN DEL PROYECTO

1. IDENTIFICACIÓN			
COLEGIO			SEDE
JORNADA		FECHA	
NOMBRE DEL PROYECTO			
POBLACIÓN OBJETIVO			
COSTO TOTAL DEL PROYECTO			

2. PROBLEMA A RESOLVER
3. JUSTIFICACIÓN

4. OBJETIVOS					
OBJETIVO GENERAL					
OBJETIVO ESPECÍFICO					
5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO					
6. METAS DEL PROYECTO					
7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES POR COMPONENTE					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	FECHA	INSUMOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
VALOR TOTAL DEL PROYECTO					
RESPONSABLE DEL PROYECTO					
JEFE DE PROYECTO					
ÁREA					

FIRMA	
FECHA DE ENTREGA	



COLEGIO ALFONSO LOPEZ MICHELSEN IED
BOGOTÁ
 HUCANA



PLAN OPERATIVO AÑO

PRYECTO:
Integrantes:

QUÉ ESTRATEGIAS	PARA QUÉ META	COMO ACTIVIDADES	QUIEN RESPONSABLES	CUÁNDO FECHAS	DÓNDE LUGAR	CUANTO PRESUPUESTO

Anexo 6. Informe de Valoración Incitar



Informe de valoración iniciativa 2240

INFORME DE VALORACIÓN INCITAR

ESTADO DE LA INCITAR

Felicitaciones facilitadores(as) han hecho un gran trabajo, tienen vía libre para continuar con el desarrollo de su INCITAR. El equipo de la Secretaría de Educación Distrital seguiremos acompañándolos(as) en la ruta de ser parte, tomar parte y sentirse parte del territorio para que durante los siguientes momentos del proceso logremos empoderamiento, movilización y transformación en las comunidades educativas, barriales y locales.

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL
INICIATIVAS DE TRANSFORMACIÓN CIUDADANA - INCITAR
VALORACIÓN**

No. Iniciativa:	2240	Fecha Creación	30/08/13 14:40
Nombre Postulante:	Niny Libeth	Apellido Postulante:	Ovalle Paez
Sexo: M	Edad: 32	Localidad donde vive:	Engativá
Estamento que pertenece:	Profesor(a)	Grado Postulante:	
Área Postulante	Educación	Email:	ninyedufisica@gmail.com
Institución Educativa	COLEGIO ALFONSO LOPEZ MICHELSEN (IED)		
Institución UPZ	TINTAL SUR	Institución Localidad	Bosa
Nombre Iniciativa	Educando con el ejemplo en la práctica del deporte y la actividad física.		
¿Cómo se les ocurrió la iniciativa?	Al evidenciar el sedentarismo y la desmotivación de algunos de los maestros quienes por tener diversas ocupaciones se preocupan solo de lo urgente y no de temas importantes como su salud y la actitud con la que llega a dar cada una de sus clases y por supuesto el mal aprovechamiento que hace de sus espacios libres.		
¿Qué esperan transformar con su iniciativa?	la salud de los maestros, el concepto de los estudiantes frente a ellos, la motivación de los estudiantes y maestros en los diferentes espacios de clase, el sentido de pertenencia con el colegio, evitar los traslados para conformar grupos de trabajo buenos y permanentes, integrar a los maestros y sus familias en diferentes intercambios deportivos con la comunidad.		
¿Qué aportará el grupo facilitador?	el área que domina es decir el conocimiento en entrenamiento deportivo, acondicionamiento y danza, tiempo pues entrenamos con el grupo de maestros los días miércoles y viernes y en algunos fines de semana se llevan a cabo encuentros deportivos organizados por juegos de sector educativo o por el grupo facilitador.		
¿Desea contar algo más ?	llevamos todo el año 2013 entrenando los maestros 2 veces por semana , logrando aspectos como mejores relaciones docente- estudiante, participación masiva en juegos del sector educativo, arraigo con el colegio, mejor condición física de maestros, menor cifras de enfermedades relacionadas con el sedentarismo, encuentros deportivos con padres de familia pero sin duda la falta de recursos es un obstáculo enorme que queremos superar con la		
Duración	Otro	Otro Duración	todo el año

VALORACION DE CADA CRITERIO

1. La iniciativa está formulada de manera respetuosa e incluyente, valorando la diversidad y las múltiples formas de ser y de vivir. No se descalifica o estigmatiza el territorio, sus actores y procesos.

En desacuerdo **De acuerdo**

2. Existe una relación lógica entre el título propuesto, cómo se les ocurrió la iniciativa y que esperan transformar.

En desacuerdo **De acuerdo**

3. La iniciativa parte de un diagnóstico, caracterización, reflexión o evidencia.

En desacuerdo **De acuerdo**

4. Existe una idea clara de lo que se quiere transformar.

En desacuerdo **De acuerdo**

OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

Propuesta de gran potencial, cuenta con experiencia y conocimientos previos. Se sugiere concretar el manejo y relación de la iniciativa con los temas de ciudadanía. Es importante considerar el apoyo de personal calificado para ciertos puntos de la iniciativa. Se sugiere considerar la participación de los estudiantes de manera más directa y activa.

Anexo 7. Aprovechamiento Positivo del Tiempo Libre RECREARTE

NATURALEZA DEL PROYECTO

Al proyecto de aprovechamiento de tiempo libre le corresponde la formación de estudiantes competentes socialmente autónomos para saber utilizar y disfrutar de su tiempo de ocio de manera responsable. Desde este punto de vista la actividad lúdica constituye una posibilidad de ejercicio de la libertad y de la creatividad humana.

Dentro de las competencias a desarrollar en la ejecución de este proyecto se plantean el fortalecimiento de habilidades motrices, expresivas y axiológicas por medio de la realización de prácticas físicas, deportivas y expresivas.

DIAGNÓSTICO

En la formulación de la propuesta correspondiente al proyecto de aprovechamiento de tiempo libre se evidenciaron las siguientes situaciones:

- Los tiempos permitidos para la ejecución del proyecto se ven limitados a los descansos y a tiempo de clase adaptado a las necesidades y actividades propias del proyecto.
- Los espacios lúdicos y recreativos son muy escasos y algunos no cumplen con la cobertura de la población para dichas actividades.
- La adición a la televisión y/o video juegos son actividades frecuentes en los niños para la utilización del tiempo libre, el niño se torna sedentario, se trunca en su desarrollo físico corporal, tiende a no tener hábitos correctos de alimentación, sueño y tiempos de sus labores cotidianas, y muy posiblemente se deteriore su salud.
- Se presenta regularmente en esta comunidad, que los estudiantes permanecen sin acompañamiento responsable en la jornada contraria a la escolar debido a que muchas veces el núcleo familiar no está completo o suplido por otras personas, lo que conlleva a que los jóvenes y niños al no tener un adulto guía, opten por estar fuera de casa, buscando actividades que llenen ese vacío, siendo abordados frecuentemente por personas dedicadas a actividades no muy correctas como la delincuencia común, consumo y venta de sustancias psicoactivas, extorsión, pandillas...
- Los estudiantes no encuentran en la comunidad las suficientes opciones para el desarrollo de su proyecto de vida, tendiente a mejorar su condición en todos los ámbitos.
- Los ingresos familiares suplen escasamente necesidades básicas, dejando el rubro de la recreación y el esparcimiento a un segundo plano y muchas veces limitado y olvidado.

OBJETIVOS

- Implementar en los estudiantes una cultura de aprovechamiento del tiempo libre en los diferentes contextos.
- Brindar al estudiante alternativas para que organice su tiempo libre.
- Utilizar las diferentes disciplinas como medio para que los estudiantes creen sus propios hábitos.
- Tener en cuenta el gusto y visión de los estudiantes para la unificación del proyecto.

METAS

- Formalizar las competencias Recreo-deportivas de la Institución.
- Promover los talentos deportivos y artísticos fortaleciendo la imagen institucional.
- Establecerse en un nivel destacado local y distrital.
- Mejorar la convivencia institucional promoviendo los principios del FAIR PLAY.

- Fortalecer la participación de todos los estudiantes en diferentes actividades físicas, artísticas y recreativas.
- Desarrollar capacidades cognitivas y socio afectivas en los estudiantes de la Institución.
- Estimular la participación y el buen desempeño en las prácticas deportivas.

UBICACIÓN FÍSICA

El desarrollo de este proyecto se ejecutará en las Instalaciones del Colegio Alfonso López Michelsen IED y en escenarios deportivos aledaños.

METODOLOGÍA

Desarrollo de diferentes actividades que permitan alcanzar los objetivos propuestos y den una alternativa de solución a los problemas planteados, tales como:

- Torneo intramuros.
- Torneo intercolegiado.
- Muévete escolar.
- Escuela de Ajedrez.
- Grupo Facebook.

CRONOGRAMA

QUÉ ESTRATEGIAS	QUIEN RESPONSABLES	CUÁNDO FECHAS	DÓNDE LUGAR
1. INAUGURACION JUEGOS INSTITUCIONALES	Docentes del proyecto y directores de curso.	Marzo	Instalaciones de colegio
2. COPA MICHELSEN	Docentes del área jornada mañana	Abril	Instalaciones del Colegio
3. INTEGRACION CON LUDOTECA	Docentes del área	Año lectivo	Instalaciones del colegio
4. PRESELECCION DE EQUIPOS REPRESENTATIVOS	Docentes del área de Educación Física	Abril	Instalaciones de colegio
5. PARTICIPACION TORNEOS INTERCOLEGIADOS	Docentes del área de Educación Física	Programa oficial	Parques del distrito
6. DESARROLLO DE TORNEOS INTERCURSOS	Docentes del área y estudiantes del CICLO V	Abril- mayo, Septiembre- octubre	Colegio
7. MUEVETE ESCOLAR	Docentes del proyecto	Mayo, Octubre y las fechas propuestas por el IDRD	Instalaciones del colegio y parques del IDRD
8. ESCUELA DE AJEDREZ	Gloria Granados Bibiana Barrera	Abril y Mayo	Ludoteca
9. PREMIACION JUEGOS INTRAMURALES	Docentes del área	Diciembre	Colegio
10. DESCANSOS TRADICIONALES	Docentes del área jornada tarde	Año lectivo	Instalaciones del colegio.

DESTINATARIOS

El proyecto está dirigido a todos los estudiantes de la comunidad educativa del Colegio Alfonso López Michelsen IED.

EQUIPO RESPONSABLE

Docentes Jornada mañana: Hugo Yaspe, Paul Suárez, Miguel González,


Docentes Jornada Tarde: Carlos Rivera, Héctor Rueda, Niny Ovalle.

RECURSOS FINANCIEROS Y EN GENERAL

Para el desarrollo y ejecución del Proyecto se destinó un monto de tres millones de pesos (\$3, 000,000).

Además se requiere de los siguientes recursos:

- Implementos deportivos.
- Espacios lúdicos y deportivos.

	SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL
	DIRECCION DE PARTICIPACION Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES
	PRESUPUESTOS CON PARTICIPACIÓN EN COLEGIOS OFICIALES DE BOGOTÁ.
	DIRECCION DE EDUCACION LOCAL DE BOSA
	COMITÉ INSTITUCIONAL DE PRESUPUESTOS CON PARTICIPACIÓN –CIPP 2014-
	FORMULACIÓN DE PROYECTOS

INFORMACIÓN DEL PROYECTO

1. IDENTIFICACIÓN				
COLEGIO	ALFONSO LOPEZ MICHELSEN I.E.D.		SEDE	ÚNICA
JORNADA	INSTITUCIONAL		FECHA	2015
NOMBRE DEL PROYECTO	APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE: “ACTIVIDAD FÍSICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA ALFONSISTA”			
POBLACIÓN OBJETIVO	COMUNIDAD EDUCATIVA			
COSTO TOTAL DEL PROYECTO	\$3.000.000=			

2. PROBLEMA A RESOLVER
<p>EL APROVECHAMIENTO Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS PRINCIPALMENTE DURANTE LOS DESCANSOS. LA REGULACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS ESTUDIANTES DURANTE LAS ACTIVIDADES RECREO- DEPORTIVAS COMUNITARIAS. LA PROMOCIÓN DE UNA IMAGEN POSITIVA A NIVEL LOCAL Y DISTRITAL A TRAVÉS DE LA COMPETENCIA DEPORTIVA.</p>
3. JUSTIFICACIÓN

<p>LA ACTIVIDAD FÍSICA ORGANIZADA Y DIRIGIDA ES EL MEDIO MÁS APTO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA COMUNIDAD REDUCIENDO EL CAOS AL DESCANSO Y POR CONSIGUIENTE LAS AGRESIONES Y EL ACOSO.</p> <p>LA EXIGENCIA DE LOS REGLAMENTOS DEPORTIVOS Y EN ESPECIAL DEL JUEGO LIMPIO CONTRIBUYE A LA AUTO REGULACIÓN Y A UNA BUENA CONVIVENCIA DURANTE LOS EVENTOS.</p> <p>LA MEJOR MOTIVACIÓN PARA LOS TALENTOS DEPORTIVOS ES REPRESENTAR A SU INSTITUCIÓN REGIDOS POR COMPROMISOS ACADÉMICOS Y CONVIVENCIALES QUE LOS EXHORTA HACIA EL ÉXITO PERSONAL Y COLECTIVO INSTITUCIONAL.</p>					
4. OBJETIVOS					
OBJETIVO GENERAL		PROMOVER LAS PRÁCTICAS DE ACTIVIDAD FÍSICA INTEGRADORA, INCLUYENTE Y FACILITADORA DE UN ESTILO DE VIDA ACTIVO Y DE UNA SANA CONVIVENCIA.			
OBJETIVO ESPECÍFICO		<ul style="list-style-type: none"> • CAPACITAR A LOS ESTUDIANTES EN ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA APLICADA A LA INSTITUCIÓN Y A NIVEL LOCAL. • INTEGRAR A LA COMUNIDAD MEDIANTE LAS PRÁCTICAS DE ACTIVIDAD FÍSICA. 			
5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO					
<p>ES UNA PROPUESTA DE BUEN USO DE LOS ESPACIOS INSTITUCIONALES Y DE LOS TIEMPOS DE LOS ESTUDIANTES EN JORNADA ESCOLAR PRINCIPALMENTE, A TRAVÉS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA; ESTRUCTURADA EN UNA SERIE DE TORNEOS Y EVENTOS RECREO DEPORTIVOS LIDERADOS POR EL AREA DE EDUCACIÓN FÍSICA Y CICLOS IV Y V.</p>					
6. METAS DEL PROYECTO					
2. LA DISMINUCIÓN DEL ACOSO ESCOLAR EN LOS DESCANSOS, ESPECIALMENTE DE LAS AGRESIONES Y LA REDUCCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD GENERADA POR EL CAOS.					
3. EL ESTABLECIMIENTO DE UNA CULTURA DE VIDA ACTIVA Y DE UNA SANA CONVIVENCIA MEDIANTE LA ACTIVIDAD FÍSICA.					
7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES POR COMPONENTE					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	FECHA	INSUMOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
INAUGURACIÓN DE JUEGOS					\$ 200.000=

TORNEOS INSTITUCIONALES					\$1.150.000=
JUEGOS TRADICIONALES					\$ 900.000=
INTERCOLEGIADOS					\$ 750.000=
VALOR TOTAL DEL PROYECTO					\$3.000.000=

RESPONSABLE DEL PROYECTO	AREA DE EDUCACION FISICA
JEFE DE PROYECTO	NINY OVALLE
ÁREA	EDUCACIÓN FÍSICA
FIRMA	
FECHA DE ENTREGA	15 ENERO DEL 2014



COLEGIO ALFONSO LOPEZ MICHELSEN IED
BOGOTÁ
 HUMANANA



PLAN OPERATIVO 2014

PROYECTO: APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE: “ACTIVIDAD FÍSICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA ALFONSISTA”.

Integrantes: PAUL SUAREZ, HUGO YASPE, MIGUEL GONZALEZ, NINI OVALLE, CARLOS RIVERA, HECTOR RUEDA.

QUÉ ESTRATEGIAS	PARA QUÉ META	COMO ACTIVIDADES	QUIEN RESPONSABLES	CUÁNDO FECHAS	DÓNDE LUGAR	CUANTO PRESUPUESTO
<ul style="list-style-type: none"> VIVO EL MUNDIAL CON PAZION DESCANSOS TRADICIONALES 	FORTALECER LA IDENTIDAD NACIONAL Y LAS COMPETENCIAS CIUDADANAS BASICAS, A TRAVES DEL APOYO A LA SELECCIÓN COLOMBIANA DE FUTBOL Y SU PARTICIPACION EN EL MUNDIAL BRASIL 2014.	CEREMONIA INAUGURACION DE JUEGOS INTERCURSOS. COPA MICHELSEN INTERCOLEGIADOS. JUEGOS INTERCURSOS PREMIACION	DOCENTES DEL AREA	28 DE MARZO 4 DE ABRIL DE EL MES DE ABRIL AL MES DE OCTUBRE	INSTALACIONES ALFONSO LOPEZ MICHELSEN	100.000 650.000 1'150.000
	PROMOVER EL BUEN APROVECHAMIENTO	EN LOS DESCANSOS SE PONDRÁN LOS ELEMENTOS PARA QUE TODA LA	EN LOS DESCANSOS SE PONDRÁN LOS ELEMENTOS PARA QUE TODA LA		EN LOS DESCANSOS Y ESPACIOS	3 RANAS DE \$250.000 PARA UN

	<p>O DE TIEMPO LIBRE A TRAVÉS DEL RESCATE DE JUEGOS TRADICIONALES QUE ESTIMULEN LA SANA COMPETENCIA.</p>	<p>COMUNIDAD EDUCATIVA PARTICIPE LIBREMENTE, POSTERIORMENTE SE REALIZARÁ EL CAMPEONATO INTERNO DE DICHAS DISCIPLINAS Y PODER VINCULAR A PADRES DE FAMILIA.</p>	<p>DISPONIBLES DE ESTUDIANTES Y MAESTROS. LA FECHA DE REALIZACIÓN DE LOS CAMPEONATOS TRADICIONALES ESTÁ SUJETA A LA PROGRAMACIÓN DE LA FERIA DE PUEBLO LIDERADA POR GRADO NOVENO</p>	<p>TOTAL DE \$750.000 3 JUEGOS DE TIRO AL BLANCO DE \$50.000 CADA UNO PARA UN TOTAL DE \$ 150.000</p>
--	--	--	--	---

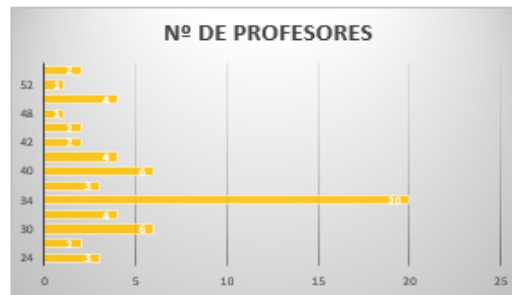
Anexo 8. Graficas análisis de encuesta

INFORMACION GENERAL

1. EDAD

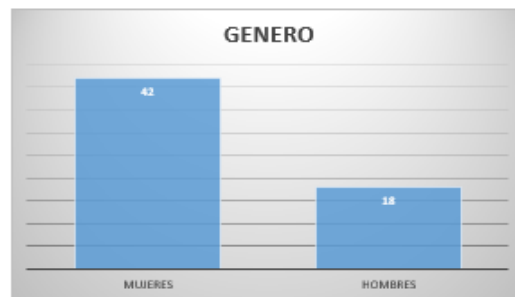
EDAD	24	28	30	32	34	38	40	41	42	47	48	49	52	53	PROMEDIO
Nº DE PROFES	3	2	6	4	20	3	6	4	2	2	1	4	1	2	36,6
															< 24
															> 53

La edad promedio es 36,6 siendo 24 la menor edad y 53 la máxima



2. GENERO

GENERO	Nº
MUJERES	42
HOMBRES	18



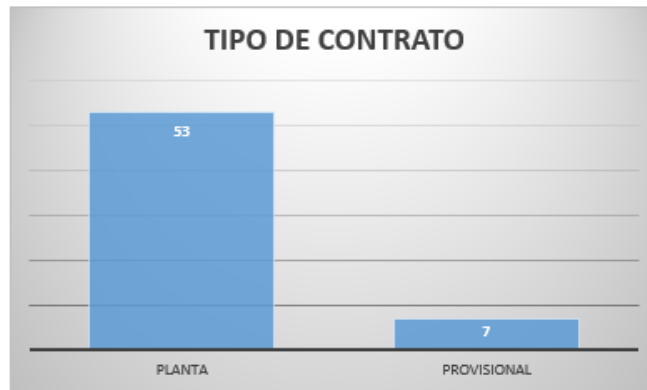
3. TIENE HIJOS

CON HIJOS	Nº
SI	36
NO	24



4. SU CONTRATO ES

CONTRATO	Nº
PLANTA	53
PROVISIONAL	7



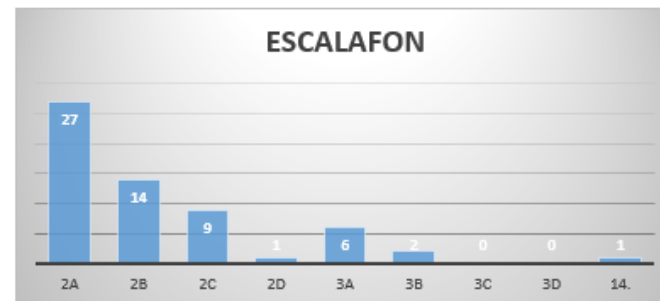
5. EL DECRETO AL QUE PERTENECE ES

DECRETO	Nº
1278.	59
2277.	1



6. ESCALAFON AL QUE PERTENECEN

ESCALAFON	Nº
2A	27
2B	14
2C	9
2D	1
3A	6
3B	2
3C	0
3D	0
14.	1



7. TRABAJA EN JORNADA CONTRARIA

CONTRATO	Nº
SI	25
NO	35



8. Las razones por las que trabaja en jornada contraria son:

RAZONES	Nº
NECESIDADES ECONOMICAS	17
INCREMENTAR NIVEL DE EXPERIENCIA	3
EXPERIMENTO CON GREMIO AJENO CON LA EDUCACION	4
SATISFACCIÓN PERSONAL	1



9. SU ULTIMO TITULO ALCANZADO FUE

TITULO	Nº
NORMALISTA	0
TECNÓLOGO	0
LICENCIADO	34
PROFESIONAL	8
ESPECIALISTA	10
MAGISTER	8
DOCTORADO	0



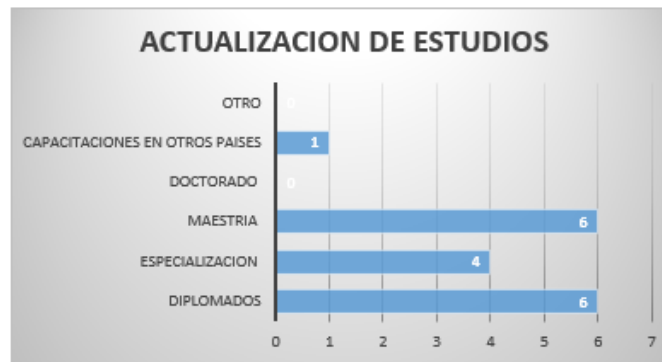
10. LA SECRETARIA DE EDUCACION A BENEFICIADO SU ACTUALIZACION ACADEMICA

BENEFICIO	Nº
SI	10
NO	8



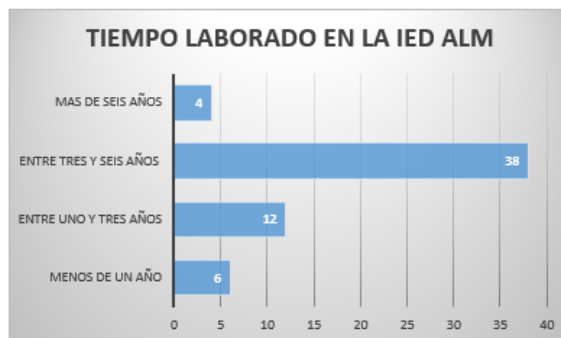
11. QUE TIPO DE ACTUALIZACION

ACTUALIZACION	Nº
DIPLOMADOS	6
ESPECIALIZACION	4
MAESTRIA	6
DOCTORADO	0
CAPACITACIONES EN OTROS PAISES	1
OTRO	0



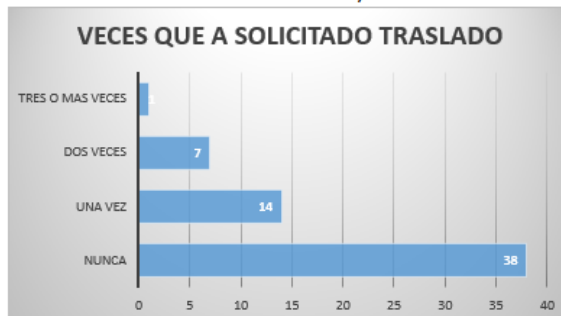
12. CUANTO TIEMPO LLEVA LABORANDO EN LA IED ALM

TIEMPO LABORADO	Nº
MENOS DE UN AÑO	6
ENTRE UNO Y TRES AÑOS	12
ENTRE TRES Y SEIS AÑOS	38
MAS DE SEIS AÑOS	4



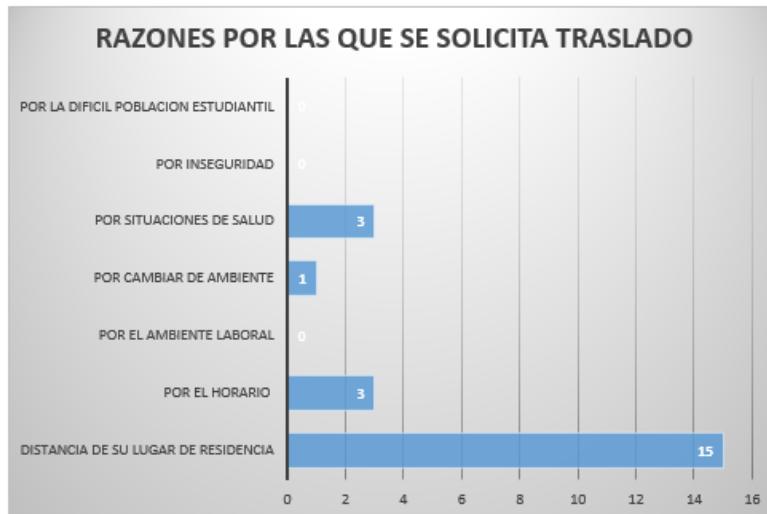
13. EN CUANTAS OPORTUNIDADES HA SOLICITADO TRASLADO, DURANTE EL TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO EN LA INSTITUCION ?

SOLICITUD DE TRASLADO	Nº
NUNCA	38
UNA VEZ	14
DOS VECES	7
TRES O MAS VECES	1



14. MARQUE UNA O VARIAS RAZONES POR LAS QUE A SOLICITADO TRASLADO?

RAZONES DE SOLICITUD	Nº
DISTANCIA DE SU LUGAR DE RESIDENCIA	15
POR EL HORARIO	3
POR EL AMBIENTE LABORAL	0
POR CAMBIAR DE AMBIENTE	1
POR SITUACIONES DE SALUD	3
POR INSEGURIDAD	0
POR LA DIFÍCIL POBLACION ESTUDIANTIL	0



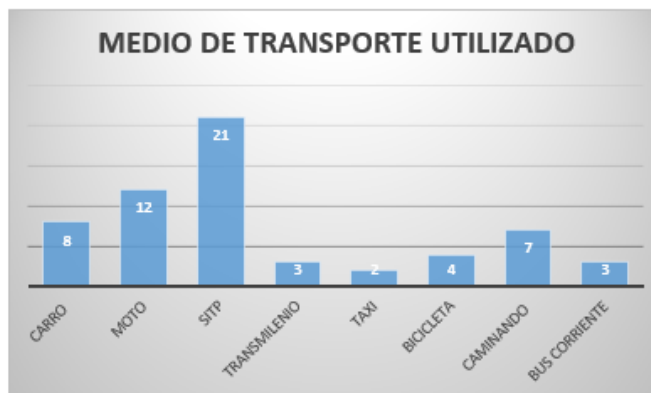
15. CUANTO TIEMPO EMPLEA PARA TRASLADARSE DE SU CASA A SU SITIO DE TRABAJO?

TIEMPO CASA-TRABAJO	Nº
DE 0 A 15 MIN	7
DE 16 A 30	12
DE 31 A 59	16
ENTRE 1 Y 2 HORAS	24
MAS DE 2 HORAS	1



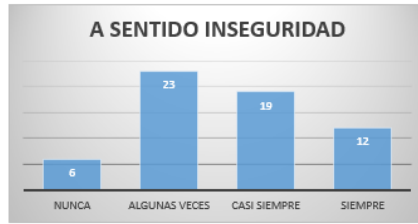
16. EL MEDIO DE TRANSPORTE MAS FRECUENTE QUE UTILIZA PARA DESPLAZARSE A SU SITIO DE TRABAJO ES:

MEDIO DE TRANSPORTE	Nº
CARRO	8
MOTO	12
SITP	21
TRANSMILENI	3
TAXI	2
BICICLETA	4
CAMINANDO	7
BUS CORRIENTE	3



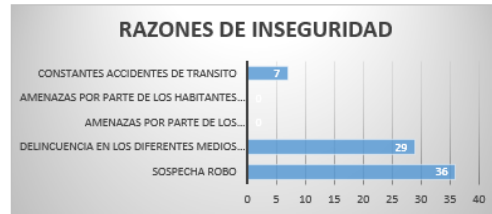
17. A SENTIDO INSEGURIDAD EN EL LAPSO DE TIEMPO DE TRASLADO A SU SITIO DE TRABAJO

A SENTIDO INSEGURIDAD	Nº
NUNCA	6
ALGUNAS VECES	23
CASI SIEMPRE	19
SIEMPRE	12



18. MARQUE UNA O VARIAS RAZONES POR LAS QUE HA SENTIDO INSEGURIDAD, EN EL LAPSO DE TIEMPO DE TRASLADO A SU SITIO DE TRABAJO

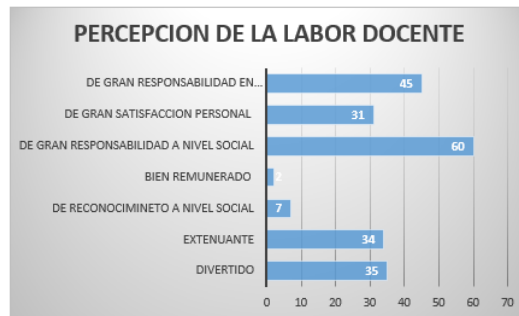
RAZONES DE INSEGURIDAD	Nº
SOSPECHA ROBO	36
DELINCUENCIA EN LOS DIFERENTES MEDIOS DE TRANSPORTE	29
AMENAZAS POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO	0
AMENAZAS POR PARTE DE LOS HABITANTES DE LOS BARRIOS CERCANOS AL COLEGIO	0
CONSTANTES ACCIDENTES DE TRANSITO	7



Bienestar Docente

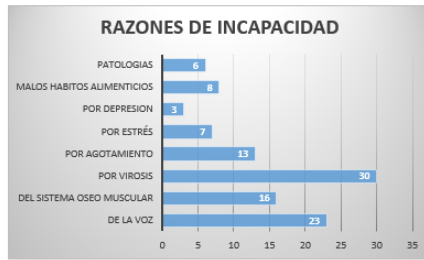
1. COMO PERCIBE LA LABOR DOCENTE

PERCEPCION	Nº
DIVERTIDO	35
EXTENUANTE	34
DE RECONOCIMINETO A NIVEL SOCIAL	7
BIEN REMUNERADO	2
DE GRAN RESPONSABILIDAD A NIVEL SOCIAL	60
DE GRAN SATISFACCION PERSONAL	31
DE GRAN RESPONSABILIDAD EN RESULTADOS ACADEMICOS	45



2. LAS RAZONES MAS FRECUENTES POR LAS CUALES SE HA INCAPACITADO DURANTE EL TIEMPO QUE LLEVA EJERCIENDO COMO DOCENTE EN EL COLEGIO ALM SON:

RAZONES DE INCAPACIDAD	Nº
DE LA VOZ	23
DEL SISTEMA OSEO MUSCULAR	16
POR VIROSIS	30
POR AGOTAMIENTO	13
POR ESTRÉS	7
POR DEPRESION	3
MALOS HABITOS ALIMENTICIOS	8
PATOLOGIAS	6



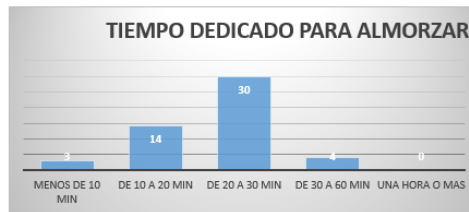
3. EN QUE ESPACIO DE TIEMPO ALMUERZA

TIEMPO DE ALMUERZO	Nº
ENTRE LAS 10:00 AM Y LAS 11:00 AM	25
ENTRE LAS 11:00 AM Y LAS 12:00 M	19
DURANTE LA JORNADA LABORAL ENTRE LAS 12:00 M Y LAS 6:00PM	5
NO ALMUERZA	9
NO TIENE HORA FIJA	2



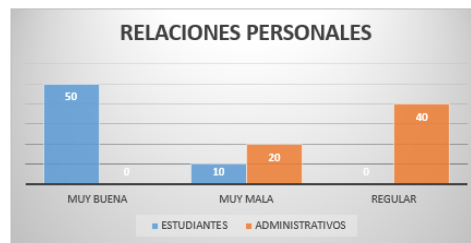
4. CUANTO TIEMPO DEDICA PARA ALMORZAR

TIEMPO DE ALMUERZO	Nº
MENOS DE 10 MIN	3
DE 10 A 20 MIN	14
DE 20 A 30 MIN	30
DE 30 A 60 MIN	4
UNA HORA O MAS	0



5. EVALUE DE 1 A 5 EL NIVEL DE SATISFACCION EN CUANTO A LAS RELACIONES PERSONALES CON LOS SIGUIENTES MIEMBROS, QUE CONFORMAN LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

RELACION	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS
MUY BUENA	50	0
MUY MALA	10	20
REGULAR	0	40



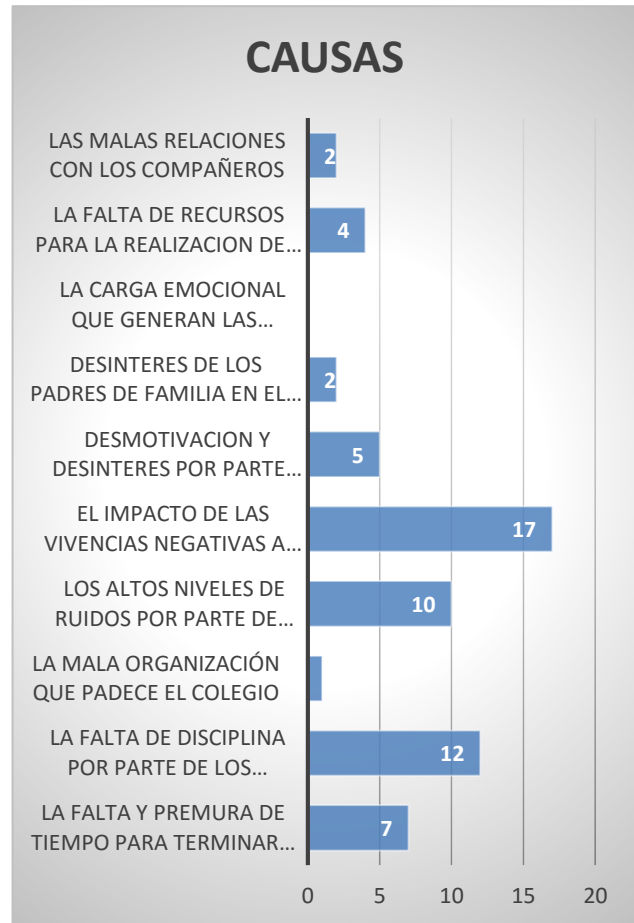
6. CON RELACION A CAMPAÑAS PARA DOCENTES REALIZADAS POR LAS SED Y LA INSTITUCION EDUCATIVA EN PREVENCION Y PROMOCION DE SALUD Y ENFERMEDADES LABORALES, SU PARTICIPACION ES:

ACTIVIDADES	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
ACTIVIDADES DEL PROGRAMA SOY SED SALUDABLE		34	21	5
CAPACITACION DE PAUSAS ACTIVAS ORGANIZADAS POR EL HOSPITAL PABLO VI	19	24	17	
PARTICIPACION EN JUEGOS DEL SECTOR EDUCATIVO	44	11	4	1
ACTIVIDADES RECREATIVAS LIDERADAS POR EL AREA DE EDUCACION FISICA	50	9	1	



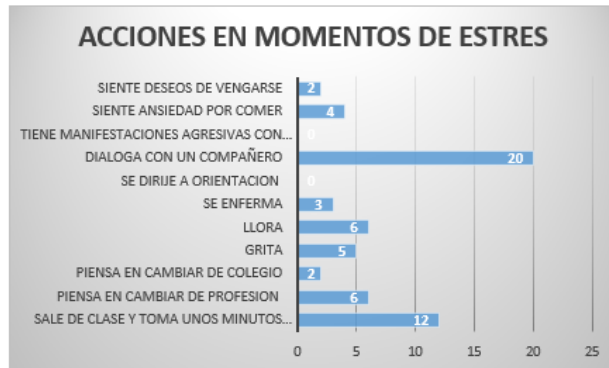
7. CAUSAS QUE GENERAN ESTRÉS EN LA JORNADA LABORAL

CAUSAS	N°
TIEMPO PARA TERMINAR EL TRABAJO RELACIONADO CON LAS CLASES	7
POR PARTE DE LOS ALUMNOS, CON REITERADAS FALTAS DE RESPETO HACIA LOS PROFESORES O AL MANUAL DE CONVIVENCIA	12
LA MALA ORGANIZACIÓN QUE PADECE EL COLEGIO	1
LOS ALTOS NIVELES DE RUIDOS POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES QUE IMPLICAN EL FRECUENTE ESFUERZO DE LA VOZ	10
EL IMPACTO DE LAS VIVENCIAS NEGATIVAS A LAS QUE ESTAN SOMETIDOS LOS ESTUDIANTES EN LA SOCIEDAD ACTUAL.	17
DESMOTIVACION Y DESINTERES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	5
DESINTERES DE LOS PADRES DE FAMILIA EN EL PROCESO DE FORMACION DE SUS HIJOS	2
LA CARGA EMOCIONAL QUE GENERAN LAS RELACIONES DE PODER POR PARTE DE LAS DIRECTIVAS	0
LA FALTA DE RECURSOS PARA LA REALIZACION DE ACTIVIDADES DE CLASE O PROCESOS COMPLICADOS PARA ACCEDER A ELLOS	4
LAS MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS	2



8. EN CASO DE HABER PRESENTADO MOMENTOS DE ESTRÉS DENTRO DE SU JORNADA LABORAL

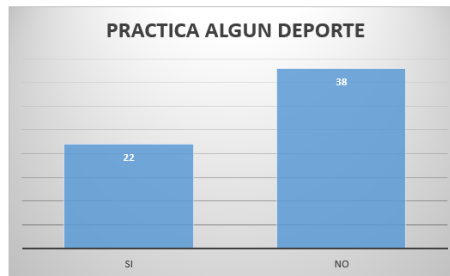
ACCIONES	N°
SALE DE CLASE Y TOMA UNOS MINUTOS PARA CALMARSE	12
PIENSA EN CAMBIAR DE PROFESION	6
PIENSA EN CAMBIAR DE COLEGIO	2
GRITA	5
LLORA	6
SE ENFERMA	3
SE DIRIJE A ORIENTACION	0
DIALOGA CON UN COMPAÑERO	20
TIENE MANIFESTACIONES AGRESIVAS CON UN COMPAÑERO	0
SIENTE ANSIEDAD POR COMER	4
SIENTE DESEOS DE VENGARSE	2



MANEJO DE TIEMPO LIBRE

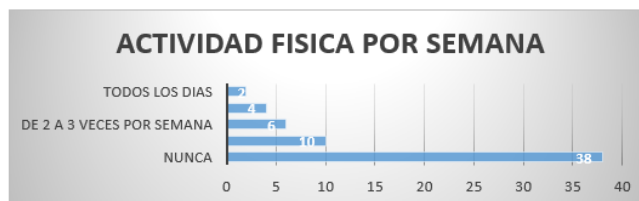
1. PRACTICA ALGUN DEPORTE

P. DEPORTE	Nº
SI	22
NO	38



2. ¿ CUANTAS VECES REALIZA ACTIVIDAD FISICA A LA SEMANA?

ACTIVIDADES POR SEMANA	Nº
NUNCA	38
UNA VEZ POR SEMANA	10
DE 2 A 3 VECES POR SEMANA	6
MAS DE 4 VECES POR SEMANA	4
TODOS LOS DIAS	2



3. DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES ¿Cuáles REALIZA EN SUS TIEMPOS LIBRES?

ACTIVIDADES EN TIEMPO LIBRE	Nº
PRACTICAR ALGUN REPORTE	6
REALIZAR EJERCICIO	11
DORMIR	15
LEER	3
VER TV	10
ESCUCHAR MUSICA	3
ESCRIBIR	2
VIDEOJUEGOS	3
REDES SOCIALES	7



4.SI SE CREARA UNA PROPUESTA QUE LO VINCULARA EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

ACTIVIDAD	Nº
PARTICIPARIA SOLO SI FUERA DENTRO DE SU JORNADA LABORAL	39
ESTARIA DISPUESTO A REALIZARLAS FUERA DE SU JORNADA LABORAL	21
PREFERIRIA QUE FUERAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS (FUTBOL, BALONCESTO, VOLEIBOL, ETC)	24
PREFERIRIA QUE FUERAN ACTIVIDADES DE RECREACION (LUDICA, JUEGOS)	15
QUISIERA QUE FUERAN ORIENTADAS AL MEJORAMIENTO DE SU CONDICION FISICA (CARDIO, ENTRENAMIENTO FISICO)	10
PREFERIRIA QUE FUERAN DE TIPO ARTISTICO Y CULTURAL (PINTURA, MUSICA, TEATRO)	5
PERMITIRIA QUE CONSTANTEMENTE LE EVALUARAN SUS AVANCES EN LA EJECUCION DE LA PROPUESTA	60
PREFERIRIA QUE FUERAN ORIENTADAS A LUDICAS PARA REALIZAR CON SUS ESTUDIANTES	6



PROYECTO RECREARTE

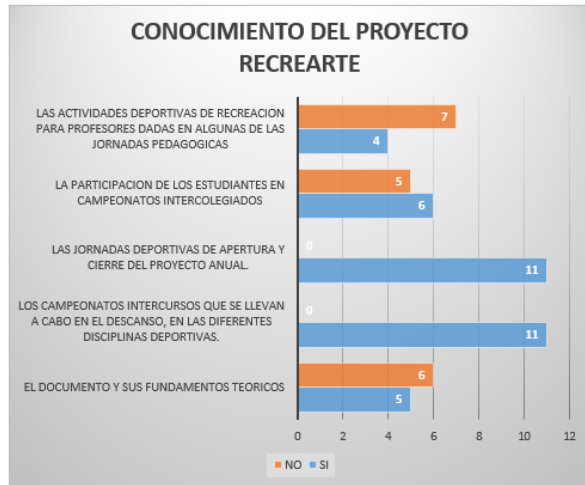
1. CONOCE EL PROYECTO TRANSVERSAL DEL TIEMPO LIBRE "RECREARTE" QUE SE LLEVA A CABO EN EL COLEGIO ALM?

	Nº
SI	22
NO	38



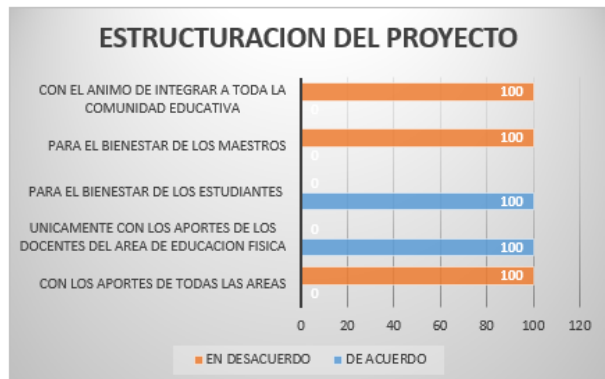
2. DEL PROYECTO TRANSVERSAL DEL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE "RECREARTE" SE CONOCE

ESTRUCTURA DEL PROYECTO	SI	NO
EL DOCUMENTO Y SUS FUNDAMENTOS TEORICOS	5	6
LOS CAMPEONATOS INTERCURSOS QUE SE LLEVAN A CABO EN EL DESCANSO, EN LAS DIFERENTES DISCIPLINAS DEPORTIVAS.	11	0
LAS JORNADAS DEPORTIVAS DE APERTURA Y CIERRE DEL PROYECTO ANUAL.	11	0
LA PARTICIPACION DE LOS ESTUDIANTES EN CAMPEONATOS INTERCOLEGIADOS	6	5
LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE RECREACION PARA PROFESORES DADAS EN ALGUNAS DE LAS JORNADAS PEDAGOGICAS	4	7



3. SEGÚN SU CRITERIO EL PROYECTO TRANSVERSAL DEL TIEMPO LIBRE "RECREARTE" FUE ESTRUCTURADO

ESTRUCTURA DEL PROYECTO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
CON LOS APORTES DE TODAS LAS AREAS	0	100
UNICAMENTE CON LOS APORTES DE LOS DOCENTES DEL AREA DE EDUCACION FISICA	100	0
PARA EL BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES	100	0
PARA EL BIENESTAR DE LOS MAESTROS	0	100
CON EL ANIMO DE INTEGRAR A TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA	0	100



Anexo 9. Formato de evaluación de la propuesta

MAESTRO A RECREARTE

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
 COLEGIO “ALFONSO LOPEZ MICHELSEN “IED
 Licencia de Funcionamiento Resolución No. 4601 de Noviembre 16 de 2007
 CODIGO ICFES: 148437
 DANE: 111001106950

Buenos días JEFES DE ÁREA:

Con el ánimo de evaluar la propuesta “Maestro a Recrearte” (implementada a través del proyecto transversal de tiempo libre “RECREARTE”) y con ello determinar estrategias de mejoramiento, solicitamos a ustedes evaluar con los docentes de su área en la reunión de área durante la primera semana de desarrollo institucional, cada una de las actividades que conforman la propuesta con una valoración de 1 a 5 siendo 1 muy deficiente y 5 muy satisfactorio. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Participación
- Continuidad
- Pertinencia
- Impactos
- Cumplimiento de los objetivos

PROPUESTA	ACTIVIDAD A EVALUAR	VALORACIÓN		SUGERENCIAS
		Actividad	propuesta	
MAESTRO A RECREARTE	Inauguración de juegos institucionales.			
	Campeonato institucional.			
	Pausas activas.			
	Entrenamientos deportivos.			
	Inauguración de juegos del sector educativo.			
	Participación en torneos externos.			
	Creación de Caes.			
	Correo Saludable			
	Jornadas pedagógicas saludables			
	Descansos Saludables			