

**CALIDAD DE VIDA LABORAL, DESDE LAS CAPACIDADES HUMANAS EN LOS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “RENÁN BARCO” DEL MUNICIPIO  
DE LA DORADA, CALDAS.**

**MAESTRANTE  
TATIANA SÁNCHEZ SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
MANIZALES  
2019**



**UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL, DESDE LAS CAPACIDADES HUMANAS EN LOS  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “RENÁN BARCO” DEL MUNICIPIO  
DE LA DORADA, CALDAS.**

**MAESTRANTE  
TATIANA SÁNCHEZ SÁNCHEZ**

**ASESORA:  
MARLENY CARDONA ACEVEDO**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
MANIZALES**



**UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES**

**2019**

## Tabla de contenido.

Dedicatoria.....	IV
Agradecimientos.....	V
Resumen.....	VI
CAPITULO I.....	- 1 -
1. Introducción.....	- 1 -
2. Objetivos.....	- 5 -
2.1 Objetivo General:.....	- 5 -
2.2 Objetivos específicos:.....	- 5 -
CAPÍTULO II.....	- 6 -
3. Marco Teórico.....	- 6 -
CAPÍTULO III.....	- 22 -
5. Metodología.....	- 22 -
5.1 Tipo de Investigación:.....	- 23 -
5.2 Instrumentos de Investigación:.....	- 26 -
5.2.4 Instrumento:.....	- 27 -
CAPÍTULO IV.....	- 29 -
6. Análisis de Resultados.....	- 29 -
6.1 Contexto de la investigación.....	- 29 -
6.2 Características de los actores participantes:.....	- 29 -
6.3 Categorías Emergentes.....	- 31 -
Capítulo V.....	- 42 -
Conclusiones.....	- 42 -
Anexos.....	- 50 -

### **Dedicatoria.**

Quiero dedicar esta investigación a nuestro creador, a mi familia en especial a mi madre que siempre ha creído en mí y me ha apoyado para que a través del conocimiento sea una mejor persona y una mejor profesional. Gracias a los valores que he recibido en mi familia, ya que me han servido para ver el gran valor de esta sociedad y de la humanización, es así, como debemos entre todos construir una mejor sociedad desde el respeto entre las diferencias.

### **Agradecimientos.**

A la Universidad de Manizales y al programa mis agradecimientos por acogerme y enseñarme los saberes de GTH.

A mi familia, a mis padres, prometido, sobrino, hermanos y a todos los docentes que de una u otra manera aportaron con su conocimiento y orientación para la realización de esta investigación, a mi compañero de estudio Andrés Molano, a mi asesora de tesis Marleny Cardona y al Director Eduardo Botero Manzur, in memoriam, quien me ha dejado un legado en mi vida, gracias a sus aportes y conocimiento transmitido y que han servido para el desarrollo profesional y personal.

### **Resumen.**

El presente documento da cuenta del proceso de investigación que se llevó a cabo con los docentes de la Institución Educativa “Renán Barco” del municipio de la Dorada - Caldas. Mediante la interacción (entorno, laboral, docente, desarrollo individual, social y familiar) medidas desde las capacidades humanas (libertades y oportunidades que ofrece el entorno laboral) posibilitan una mejor calidad de vida, de allí que el propósito de la presente investigación es conocer las características de los docentes de acuerdo a su entorno, el rol que desempeñan, sus experiencias y vivencias dentro de su entorno laboral y la incidencia que este tiene frente a sus vidas. Para ello fue necesario conocer las características de los profesionales (socio demográficas, educativas y de desempeño acorde a su rol profesional) que forman parte de la vida laboral, momento de vida personal y familiar.

Metodológicamente el trabajo de investigación fue abordado desde el enfoque hermenéutico, ya que se centró en recolectar y analizar datos que permitieran dar explicación de una situación con sus diferentes dimensiones y así armar una investigación cualitativa, centrada en lo vivencial de sus propios protagonistas, en este caso los docentes. Se aplicó la encuesta participativa cuya utilidad principal es social, permitiendo reconocer aspectos laborales que inciden dentro de lo personal, familiar, y social.

**(Palabras Clave:** Capacidades humanas, calidad de vida laboral, capacidad de ser y hacer, entorno laboral.

## CAPITULO I

### 1. Introducción.

El entorno laboral, en este caso (Docente-Institución educativa) está muy ligado a la dinámica de vida de cada persona, ya que ésta, puede incidir de gran manera en diferentes etapas del desarrollo de la persona, este desarrollo medido en capacidades humanas y su calidad de vida.

De acuerdo a lo anterior, es preciso remitirnos a los planteamientos propuestos por el siguiente autor:

El cual propone desde un modelo denominado como “desbordamiento” en donde se postula que todo aquello que ocurra en una dimensión afectará a la otra. Rectificando esto, el modelo de “compensación” afirma que las experiencias de una persona en los escenarios del trabajo son equilibradas por otra dimensión en donde el sujeto se interrelacione. (Rodriguez, 2009, p.11)

Es pues, en el mundo del trabajo, donde las capacidades humanas cobran un sentido de posibilidad de desarrollo del sujeto en sus ámbitos laborales, haciendo notable referencia a los Derechos Humanos, y en el mismo sentido a los derechos de los docentes. Se hace necesario, en esta medida, fomentar las capacidades y posibilitar oportunidades dentro de un marco de desarrollo social, que permita poner en el centro de la discusión a las personas en su condición de sujeto, donde, él mismo pueda tramitar sus oportunidades a través de una vida examinada, incorporado al mundo del trabajo; es poner de manifiesto el valor social de éste, que va más allá de los beneficios que obtienen los docentes al formar parte activa en una institución, es la posibilidad de generar espacios de construcción colectiva y de identificación de capacidades individuales, toda vez que amplía las alternativas disponibles para vivir una vida plena y creativa.

Por ello, fue necesario indagar algunos aspectos, como los que mencionan la Filósofa Martha Nussbaum y Amartya Sen, (1996): “Saber acerca del trabajo de los docentes, si es satisfactorio o tediosamente monótono, si los trabajadores disfrutaban de alguna medida de dignidad y control,” (p.16) esto como determinante para identificar cómo a partir de las oportunidades y libertades dadas dentro de la institución educativa se contribuye a la calidad de vida laboral, la cual representa en gran medida una oportunidad para hacer del trabajo, aunque sea difícil, algo satisfactorio y valioso para el desarrollo personal y profesional.

De este modo, el vínculo entre el mundo del trabajo y las capacidades humanas es concordante, en la medida que se posibilita el desarrollo humano y se hace un fuerte hincapié en los derechos de los trabajadores, éstas de acuerdo a lo que plantea Martha Nussbaum, no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre las facultades personales y el entorno político, social y económico de un individuo. Ser docente, requiere convicción y compromiso con la formación y la orientación que se le brinda a los educandos; pues requiere que estos estén en constante aprendizaje en donde puedan construir a través de decisiones políticas, estilos de vida trascendentes y examinados, los cuales son propicios en las interlocuciones académicas. Debe ser capaz de transmitir el conocimiento por medio de mecanismos de comunicación fundados en el respeto, propiciando espacios en donde todos los actores puedan debatir y discutir sus ideas entorno al conocimiento, generando así un aprendizaje significativo de cara al mundo laboral. (Nussbaum, Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano, 2012, p.40)

Para la realización de este proyecto de investigación, se llevó a cabo una entrevista semi-estructurada con 9 docentes de una Institución Educativa, la cual, hacía referencia a la calidad de vida y calidad de vida laboral. En cuanto al interés investigativo, era identificar al ser humano



como elemento dinamizador y principal de la organización, posibilitando la humanización de los procesos de calidad de vida laboral en diferentes dinámicas de los entornos educativos. Estas entrevistas, a su vez permitieron delimitar la pregunta investigativa. ¿Cómo interpretan los docentes de la I.E Renán Barco del municipio de la Dorada- Caldas la calidad de vida de acuerdo al desarrollo de sus capacidades humanas?

Así mismo, la investigación se encuentra bajo la corriente epistemológica de la hermenéutica, se sustenta en el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo de carácter comprensivo y un diseño de entrevista semi - estructurada, para tal fin, se eligió como objeto de análisis la I.E Renán Barco y como objeto de trabajo los docentes que cuentan con un tipo de contrato con nombramiento por el Estado o nombramiento provisional; utilizando como instrumento investigativo para la recolección de la información, la encuesta participativa.

La calidad de vida y calidad de vida laboral son dimensiones que cambian en la concepción, cuando se les analiza desde las capacidades humanas como opción y como posibilidad, ver la capacidad de tener calidad de vida va más allá del mundo del trabajo y se desarrolla por la historia de vida del sujeto en su rol como docente, son pues las capacidades humanas un punto de partida y de llegada al bienestar humano.

Por tanto, las capacidades humanas desarrolladas en forma individual y colectiva contribuyen a la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E Renán Barco en su mundo del trabajo. Ésta se encuentra posibilitada por la capacidad de actuar y de elegir de los docentes en sus diferentes ámbitos laborales, en relación a sus preferencias mediáticas y/o a largo plazo y en las condiciones bajo las cuales desarrollan su quehacer dentro de la institución, generando de esta forma en ellos,

libertad de hacer y de ser en sus escenarios de actuación, lo que propicia un equilibrio entre su mundo personal y laboral.

A la par de la formulación de la propuesta investigativa, se lleva a cabo la planificación de los resultados de la misma, en la cual, a partir de las narrativas de los docentes en cuanto a sus percepciones desde sus discursos, emergieron las siguientes categorías:

- El ámbito laboral como un espacio que permite al docente contribuir a la labor social
- El entorno laboral seguro como un medio para el bienestar integral.
- Brecha significativa entre hombres y mujeres que limita el desarrollo de sus capacidades humanas.
- Sentido a la calidad de vida a partir de la capacidad de ser y hacer de los docentes

Por último, es importante señalar que el estudio se desarrolla en 5 capítulos, los cuales contienen la introducción, planteamiento del problema, marco teórico y conceptual, análisis de resultados y las conclusiones, los cuales ponen en el centro de la discusión al sujeto en sus ámbitos de oportunidad y libertad desde las percepciones, decisiones y sentimientos de un modo totalmente propios, clarificando y argumentando la importancia central de los docentes dentro del entorno laboral y las posibilidades reales que estos tienen para mejorar su calidad de vida.

## **2. Objetivos.**

### **2.1 Objetivo General:**

Significar la calidad de vida de los docentes a partir del desarrollo de sus capacidades humanas, dentro de la Institución educativa “Renán Barco” del Municipio de la Dorada, Caldas.

### **2.2 Objetivos específicos:**

- Identificar la influencia de las capacidades humanas en el ámbito laboral en una institución educativa.
- Interpretar las percepciones de los docentes en los aspectos de calidad de vida, dentro de las dinámicas de su entorno laboral.
- Reconocer las capacidades humanas que han fortalecido o no, la calidad de vida de los docentes de la institución educativa Renán Barco, dentro de su ámbito laboral.

## CAPÍTULO II.

### 3. Marco Teórico.

La calidad de vida laboral es esencial en todos los ámbitos laborales y en una institución educativa no es la excepción, es un espacio - temporal en el que el maestro está formando y orientando continuamente, no sólo en conocimientos, sino también, en valores y principios, y por supuesto con su mismo ejemplo, estos aspectos tan importantes de enseñanza – aprendizaje, conllevan e involucran necesariamente unas condiciones de trabajo, las relaciones y la capacidad institucional. Por eso se elige a la profesional en este tema Martha Nussbaum, para la comprensión de la dimensión, quien desarrolla y argumenta su teoría, desde cimientos teóricos, exponiendo lo siguiente:

Ofrecer las bases filosóficas para una explicación de los principios constitucionales básicos que deberían ser respetados e implementados por los gobiernos de todas las naciones, como mínimo indispensable para cumplir la exigencia de respeto hacia la dignidad humana.”

(Nussbaum, p. 81)

Entendiendo así, que es necesario que los principios normativos se consoliden desde referentes teóricos para que ayuden a sustentar, porque son necesarios e indispensables, y así, considerarlos como una condición obligatoria para los ciudadanos y poder brindar mejores condiciones de vida, y evitar que se gesten situaciones injustas y trágicas, o su desenlace pueda tener otras contraindicaciones que serían igualmente desfavorables.

Además de precisar y argumentar sus conceptos desde postulados, presta gran atención e importancia a las capacidades, desde las cuales realiza una caracterización de cada una de ellas, denominándolas con el nombre de *capacidades funcionales humanas centrales*, tales como: la

vida, la salud corporal, la integridad corporal, el sentido, la imaginación, el pensamiento, las emociones, la razón práctica, la afiliación, otras especies, capacidad para jugar y control sobre el entorno de cada uno. También expone lo siguiente: “Razón práctica y afiliación, como de especial significado, ya que las dos organizan y se difunden hacia los demás, haciendo que su búsqueda sea verdaderamente humana.” (Nussbaum, 2007, p.184)

La razón Práctica, en la que el ser humano, a partir de experiencias, la cultura, normas y conocimiento puede ir formando una definición del bien, pero, que no se da, como un mero contenido de palabras, si no, que lo va descubriendo desde reflexiones y ello a su vez, le va dando pautas para la planificación de su vida. Desde la Afiliación se encuentra el poder pensar y sentir desde el otro, (el estado más difícil y a veces imposible de poder alcanzar para el hombre) pero, cuando éste estado puede darse, le brinda al ser humano la capacidad de poder hacer una interacción social, más comprensible. Desde la autora, esto implica:

La protección contra la discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, religión, casta, etnia u origen nacional. En el trabajo, poder trabajar como seres humanos, ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores. (Nussbaum, 2013)

Lo anterior brinda, una armonía social, política, cultural y de convivencia, en la cual, si todo ello se diera las actividades realizadas, día a día por el hombre traerían consigo: respeto, dignidad, reconocimiento y mayor rendimiento para todos.

Es importante señalar, que toda sociedad, comunidad o estructura, debe estar alineada en la equidad y la igualdad, pues ello lleva, a merecer igualdad de oportunidades, así la Filósofa Nussbaum, (2007) expresa “No podemos satisfacer la necesidad de uno de ellos ofreciendo una

mayor cantidad de otro. Todos son fundamentalmente importantes y todos tienen calidades distintas” (p.184)

De esta forma, Nussbaum, llega a plantear el concepto más importante de su discurso *Las capacidades humanas*, en el que establece que los todos los individuos, incluyendo las mujeres cuentan con un sin número de capacidades iguales, porque son *fines en sí*, para explicar el anterior termino la autora toman como referencia al Filósofo Alemán, Emmanuel Kant, quien expone: “Entender las personas como fines objetivos en sí mismos, con valor absoluto y necesario en sí mismo y que nunca se toma como fin subjetivo ni medio para cualquier fin mío ni del otro”(p.92) No es debido tratar a otro ser humano como un objeto.

De acuerdo a Nussbaum, el hombre tiene capacidades internas que son competencias básicas que se desarrollan, por medio de la educación y las combinadas, en las que influyen las condiciones sociales, políticas y económicas. De ello podemos inferir que estas capacidades pueden ser desarrolladas en su plenitud y aportar un gran conocimiento, siempre y cuando las condiciones que ofrece el estado sean óptimas.

Su enfoque expone una idea central del ser humano, como un ser libre y digno que hace, forma y reorienta su propia vida en una necesaria cooperación y reciprocidad. Donde da a conocer lo siguiente:

Una vida que es realmente humana es la que está formada en su conjunto por estos poderes humanos de razón práctica y de sociabilidad. Esta perspectiva genera un concepto más rico del bienestar, en comparación con el enfoque más neokantiano de Sen” (Centro de Investigación para la Paz, 2007, p.184-185)

De otro lado y haciendo énfasis en el concepto de *Calidad de vida*, es importante mencionar los inicios de este concepto y la evolución que durante el transcurso del tiempo ha tenido:

En un primer momento, la expresión Calidad de Vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana, cada vez más sensibles por las consecuencias de la industrialización de la sociedad, que hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las ciencias sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales - estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución, siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para un segundo momento contemplar elementos subjetivos.

A mediados de los 70's y comienzos de los 80's, empieza a tener un nuevo concepto "La expresión comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos." (Salas & Garzón, 2013)

Así mismo, encontramos a Borthwick – Duffy, en 1992, define el concepto del siguiente modo:

...la Calidad de vida ha sido definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona, como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, calidad de vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y, por último, como la combinación de las condiciones

de vida y la satisfacción personal ponderada por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. (Garzón, 2013, p.38)

Cabe anotar, que en el trasegar de este concepto los valores, siempre han estado como un componente inseparable, en el cual no se podría concebir sin estos.

De este modo, se encuentra a Dennis, Williams, Giangreco y Cloninger, quienes definen el concepto como:

...Los enfoques de investigación de este concepto son variados, pero podrían agruparse en dos tipos: Enfoques cuantitativos, cuyo propósito es operacionalizar la calidad de vida. Para ello, han estudiado diferentes indicadores: Sociales (se refieren a condiciones externas relacionadas con el entorno como la salud, el bienestar social, la amistad, el estándar de vida, la educación, la seguridad pública, el ocio, el vecindario, la vivienda, etc.); Psicológicos (miden las reacciones subjetivas del individuo a la presencia o ausencia de determinadas experiencias vitales); y Ecológicos (miden el ajuste entre los recursos del sujeto y las demandas del ambiente) y, Enfoques cualitativos que adoptan una postura de escucha a la persona mientras relata sus experiencias, desafíos y problemas y cómo los servicios sociales pueden apoyarles eficazmente” (Salas & Garzón, 2013)

Encontramos, como en la anterior definición se van incluyendo más componentes, enfoques, aspectos más amplios que van alimentando el concepto de calidad de vida.

El concepto ha seguido evolucionando y ahora diferencia los medios de los fines, los bienes materiales de los no materiales, las necesidades básicas satisfechas y las no satisfechas, las condiciones de vida del nivel de vida, y otras clasificaciones como las planteadas por Eric Allardt : tener, amar y ser.



El tener, hace referencia a condiciones materiales necesarias para sobrevivir y evitar la miseria como son los recursos económicos, vivienda, empleo, condiciones de trabajo, salud y educación. El amar, se refiere a la necesidad de relacionarse con otras personas y de formar identidades sociales como son el contacto con la comunidad, familia y parientes, patrones activos de amistad, compañeros de trabajo y compañeros de organizaciones, y el ser, hace alusión a la necesidad del ser humano de integrarse a la sociedad y vivir en armonía con la naturaleza como en las actividades políticas, participación en decisiones, actividades recreativas, vida significativa en el trabajo y oportunidad de disfrutar de la naturaleza. (Salas & Garzón, 2013, pg. 40)

De igual forma, Amartya Sen, plantea que la calidad de vida está en:

la posibilidad de vivir mucho tiempo y de disfrutar de una buena vida a lo largo de la existencia son cosas que los seres humanos valoran y desean intensamente, es la obtención de la libertad medida a través de la obtención y desarrollo de las capacidades. En primer lugar, la gente necesita cantidades diferentes de los bienes básicos, en segundo lugar, más importante que la posesión o el acceso a los bienes es lo que dichos bienes realmente hacen a los individuos, el tercer indicador es equiparable con las actividades o funciones valiosas que un sujeto efectivamente es capaz de realizar en cuanto integrantes de una vida social. (Sen, 1.999, p.44)

En conclusión, la evolución de la calidad de vida ha ido teniendo sentido en la medida en que ha pasado el tiempo y se han incrementado las necesidades y capacidades de las personas; en un sentido más amplio, este concepto se amplía desde los diferentes enfoques y dimensiones, pero al analizarlos más detalladamente, todos coinciden en que la calidad de vida es tener una mejor

vida, basada en las oportunidades, capacidades y libertades que poseen los seres humanos y de las cuales deben disponer para su desarrollo integral.

#### **4. Marco conceptual.**

##### **4.1 Calidad de vida:**

El concepto está directamente asociado al de bienestar, el cual ha sido objeto de una atención permanente en los temas de del desarrollo social, económico y cultural que busca un equilibrio entre la cantidad de seres humanos y los recursos disponibles y la protección del medio ambiente. Debe tener en cuenta al tomar decisiones los derechos del hombre y la sociedad a reclamar una vida digna con libertad, equidad y felicidad.

Este concepto tiene una interpretación muy diferente cuando lo emplean hombres cuyas necesidades vitales están satisfechas, como en el caso de quienes viven en los países ricos y altamente industrializados. Diferentes a los hombres cuya principal preocupación es como satisfacer sus necesidades básicas de: alimentación, vivienda, vestido, salud y educación.

El concepto representa un “término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales. (Gaviria, 2009, p.1)

Es así que representa el mayor bienestar para el individuo y la población, de este modo, se convierte en un aporte esencial a la existencia del ser humano, dado por hecho, que no se tiene un estado permanente y único de felicidad en el hombre, además de ello, en el que se involucra lo físico y lo mental y el hecho de pertenecer a sociedades y comunidades con culturas, estilos de vida, normas y apreciaciones distintas del entorno.

#### **4.1.2 Calidad de vida individual:**

Se define en términos como el bienestar, la felicidad y la satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización es muy subjetiva, ya que se ve directamente influida por la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo. (Gaviria, 2009, p.1-2)

Según la OMS, la calidad de vida es:

la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno. (Gaviria, 2009, p.2)

De este modo, el concepto atribuye una serie de aspectos como el entorno, en el que se encuentran la familia, que, de un modo u otro, suman al estado de vida de un individuo, influenciando en gran medida lo psicológico, pero, es sólo, el individuo quien en últimas, armoniza todo su estado.

#### **4.1.3 Calidad de vida grupal:**

Es un concepto relativo que depende de cada grupo social y de lo que éste defina como su situación ideal de bienestar por su acceso a un conjunto de bienes y servicios, así como al ejercicio de sus derechos y al respeto de sus valores", Tal como plantea Blanco (1988). (Gaviria, 2009, p.2)

Este estado depende de lo que unos conjuntos de individuos interpreten, vivan y asuman como bienestar en todos los aspectos, sin sobre pasar los límites y libertades del otro.

#### **4.2 Capacidades:**

Desde los planteamientos de Nussbaum, las capacidades son las respuestas a la pregunta “¿Qué es capaz de hacer y de ser esta persona? Por decirlo de otro modo, son lo que la autora Sen, llama “Libertades sustanciales”. Un conjunto de oportunidades interrelacionadas para elegir y actuar.” (Nussbaum, 2012, p.41)

Lo anterior permite abarcar el concepto de capacidades de una manera amplia e interrelacionada ya que para la autora las capacidades no hacen referencia simplemente a las habilidades residentes en el interior de un sujeto, sino, que incluyen también las oportunidades y libertades que tiene esa persona para elegir y actuar en el entorno social, político y económico.

De igual modo, la autora hace referencia a dos tipos de capacidades que están directamente interrelacionadas entre sí, pero, aclara que es importante distinguir las unas de las otras.

Nussbaum, hace una distinción de las capacidades humanas y en ellas encontramos:

##### **4.2.1 Capacidades Internas:**

Estados de la persona que no son fijos, sino fluidos y dinámicos, éstas son definidas como los rasgos y las aptitudes entrenadas y desarrolladas en muchos casos, en interacción con el entorno social, económico, familiar y político. Se incluyen en ellas características, tales como la habilidad política aprendida y evidenciada. (Nussbaum, 2012, p.41)

Entendidas, de igual forma como las habilidades que desarrolla el sujeto en pro de su desarrollo intelectual, físico y que a su vez potencializa el contexto en el cual se encuentra.

#### **4.2.2 Capacidades combinadas:**

La suma de las capacidades internas y las condiciones sociales, políticas y económicas en las que puede elegirse realmente el funcionamiento de aquellas; son la totalidad de las oportunidades que se dispone para elegir y para actuar en situación política, social y económica concreta.

(Nussbaum, 2012, p. 40-42)

Nussbaum, menciona que en distintas ocasiones una sociedad podría estar produciendo adecuadamente las capacidades internas de sus ciudadanos y ciudadanas al tiempo que podría estar siendo cohibidas sus capacidades combinadas, es decir no cuentan con la oportunidad de ejercer libremente sus capacidades aprendidas.

De este modo, Nussbaum hace la siguiente conclusión:

“No es posible conceptualmente imaginar una sociedad que produzca capacidades combinadas sin que antes produzca capacidades internas, puesto que las capacidades combinadas se definen como la suma de las capacidades internas y las condiciones sociales, económicas y políticas en las que puede elegirse el funcionamiento de aquellas.”

(Nussbaum, 2012, p.42)

Así mismo, hace referencia al término de *capacidades básicas*, las cuales determina que “Son las facultades innatas de la persona que hacen posible su posterior desarrollo y formación”

(Nussbaum, 2012, p.43)

#### **4.3 Desarrollo Humano:**

Este término es amplio y ofrece un gran despliegue de facultades que los seres humanos traen consigo al mundo.

El desarrollo humano tiene por objeto las libertades humanas: la libertad de desarrollo, todo el potencial de cada vida humana, no solo de unas pocas, ni tampoco el de la mayoría, sino de todas las vidas de cada rincón del planeta, ahora y en el futuro. Esta dimensión universal es lo que converge al enfoque del desarrollo humano. (Raffino, 2019))

El desarrollo humano, significa no solo que los individuos cuentan con los recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, sino también, que tienen acceso a los sistemas de salud y educación, adecuados niveles de seguridad personal, plenas libertades políticas y culturales, así como la capacidad para cultivar sus intereses y desarrollar sus potencialidades productivas, creativas, entre otras cosas. (Raffino, 2019)

De allí que precisamente uno de los objetivos fundamentales del desarrollo humano sea crear las condiciones propicias para que las personas disfruten de una amplia gama de oportunidades (empleo, educación, desarrollo productivo), además, de que puedan llevar una vida que valoren, acorde con sus expectativas y capacidades. (Raffino, 2019)

De este modo, el desarrollo humano también significa calidad de vida, participación activa en las decisiones que afectan nuestro entorno, oportunidades para desarrollar al máximo nuestras capacidades y respecto a los derechos humanos y a la dignidad humana. (Raffino, 2019)

El desarrollo humano va más allá del nivel de ingreso o riqueza de una economía considerada en cuanto tal. Al contrario se enfoca en la riqueza del más importante recurso con que cuenta una nación: el capital humano. (Raffino, 2019)

El desarrollo humano es el proceso en el cual una sociedad debe mejorar las condiciones de vida de las personas que la conforman. Para alcanzar esto, debe aumentar aquellos bienes que los puedan proveer tanto de sus necesidades básicas como de las complementarias. Además, deben

crear un entorno social capaz de respetar los derechos humanos que todos poseen. (Raffino, 2019)

El desarrollo humano tiene como función desarrollar el potencial de los seres humanos, incrementar sus posibilidades y brindarles un goce de la libertad, la cual todas las personas poseen el derecho de vivirla. Todas las comunidades y sus habitantes, tiene como responsabilidad construir una civilización mundial. (Raffino, 2019)

El Desarrollo Humano es un paradigma, que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las naciones. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore.

En este sentido es el desarrollo humano el camino al que apunta dicha propuesta, potenciar todas aquellas capacidades y expandir el uso de sus libertades contribuyen a la satisfacción de las necesidades que el docente requiere para alcanzar un mejor grado de bienestar y calidad de vida.

#### **4.4 Vida:**

Es posible considerar la vida que lleva una persona como una combinación de varios quehaceres y seres, a los que genéricamente se les puede llamar funcionamientos. Éstos varían desde aspectos tan elementales como el estar bien nutrido y libre de enfermedades, hasta quehaceres y seres más complejos, como el respeto propio, la preservación de la dignidad humana, tomar parte en la vida de la comunidad y otros. La capacidad de una persona se refiere a las combinaciones alternativas de funcionamientos, entre cada una de las cuales (esto es, de combinaciones) una

persona puede elegir la que tendrá. En este sentido, la capacidad de una persona corresponde a la libertad que tiene para llevar una determinada clase de vida. (Sen N. &., 1996, p.18)

#### **4.4.1 Bienestar:**

El logro del bienestar de una persona puede considerarse como una evaluación del bienestar del estado de ser de la persona. Es así como “Las funciones relevantes para el bienestar varían desde los más elementales como evitar la morbilidad y la mortalidad, estar adecuadamente nutrido, tener movilidad, etc., hasta los tan complejos como ser feliz, lograr el auto-respeto, participar en la vida de la comunidad, aparecer en público si timidez (este último fue abordado por Adam Smith

#### **4.4.2 Vida:**

“Ser capaces de vivir una vida humana de duración normal hasta su fin, sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo que no merezca la pena vivir.” (Gough, 2007, p.182-184)

#### **4.4.3 Salud corporal:**

“Ser capaces de gozar de buena salud, incluyendo la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada.” (Gough, 2007, p.182-184)

#### **4.4.4 Integridad corporal.**

Ser capaces de moverse libremente de un lugar a otro; que los límites físicos propios sean considerados soberanos, es decir, poder estar a salvo de asaltos, incluyendo la violencia sexual, los abusos sexuales infantiles y la violencia de género; tener oportunidades para



disfrutar de la satisfacción sexual y de la capacidad de elección en materia de reproducción.

(Gough, 2007, p.182-184)

#### **4.5 Sentidos, imaginación y pensamiento.**

Ser capaces de utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y de poder hacer estas cosas de una forma realmente humana, es decir, informada y cultivada gracias a una educación adecuada, que incluye (pero no está limitada a) el alfabetismo y una formación básica matemática y científica. Ser capaces de hacer uso de la imaginación y el pensamiento para poder experimentar y producir obras auto-expresivas, además de participar en acontecimientos elegidos personalmente, que sean religiosos, literarios o músicos, entre otros. Ser capaces de utilizar la mente de maneras protegidas por las garantías a la libertad de expresión, con respeto a la expresión política, artística y de culto religioso. Ser capaces de buscar el sentido propio de la vida de forma individual. Ser capaces de disfrutar de experiencias placenteras y de evitar daños innecesarios. (Gough, 2007, p.182-184)

##### **4.5.1 Emociones:**

Ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos; amar a los que nos aman y nos cuidan y sentir pesar ante su ausencia; en general, amar, sentir pesar, añorar, agradecer y experimentar ira justificada. Poder desarrollarse emocionalmente sin las trabas de los miedos y ansiedades abrumadores, ni por casos traumáticos de abusos o negligencias. (Defender esto supone promover formas de asociación humana que pueden ser demostrablemente esenciales para su desarrollo.) (Gough, 2007, p.182-184)

##### **4.5.2 Razón práctica:**

“Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida.” (Esto supone la protección de la libertad de conciencia.) (Gough, 2007, p.182-184)

#### **4.5.3 Afiliación:**

Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta situación; tener la capacidad tanto para la justicia como para la amistad. (Esto implica proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, así como la libertad de asamblea y de discurso político). B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. Esto implica, como mínimo, la protección contra la discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, religión, casta, etnia u origen nacional. En el trabajo, poder trabajar como seres humanos, ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores. (Gough, 2007, p.182-184)

#### **4.6 Otras especies:**

“Ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.” (Gough, 2007, p.182-184)

##### **4.6.1 Capacidad para jugar:**

“Ser capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio.” (Gough, 2007, p.182-184)

##### **4.6.2 Control sobre el entorno de cada uno:**

A) Político. Ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas; tener el derecho de participación política junto con la protección de la libertad de expresión y de asociación. B) Material. Ser capaces de poseer propiedades (tanto tierras como bienes muebles) no sólo de manera formal, sino en términos de una oportunidad real; tener derechos sobre la propiedad en base de igualdad con otros; tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad con otros, ser libres de registros y embargos injustificados. (Gough, 2007, p.182-184)

#### **4.7 Riesgos psicosociales laborales:**

Los riesgos psicosociales laborales se definen como: “Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p.7) Estos son riesgos reales, bien sea que se evidencian inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo así lo expone: (Moreno&Garrosa, 2013) que son los riesgos históricamente considerados en el trabajo.

El riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización. (Camacho&Mayorga, 2017, p.161)

### **CAPÍTULO III.**

#### **5. Metodología.**

La metodología, bajo en la cual se desarrolló la investigación es de enfoque Hermenéutico, la cual etimológicamente se define como el arte de interpretar. De acuerdo con Martínez y Ríos (2006), desde la óptica del acceso al conocimiento, la hermenéutica sostiene la no existencia de un saber objetivo, transparente y desinteresado sobre el mundo.

La misión de la hermenéutica es descubrir los significados de las cosas, la interpretación de las palabras, los escritos, los textos, pero guardando su propiedad con el contexto del cual formaba parte. Para realizar esas discusiones es necesario hacer una buena observación e interpretación de eventos existenciales a través de recursos. Siempre buscando comunicar, traducir, interpretar y comprender los mensajes y significados no evidentes de los textos y los contextos.

El método hermenéutico, es una de las más destacadas opciones que para la investigación cualitativa existen en la actualidad, ya que posibilita, gracias a su marcado carácter comprensivo e interpretativo, el avance del conocimiento humano, ya no solo de los textos escritos, sino, del mundo simbólico y cultural que el hombre plasma en sus acciones.

Por esta razón fue indispensable desarrollar un proceso de comprensión, el cual implica “entender” e “interpretar” toda la formación histórica del sujeto. De igual forma el comprender es esencia del ser humano; se da de una manera dialéctica en su relación con el medio.

El hermeneuta es, por lo tanto, quien se dedica a interpretar y develar el sentido de los mensajes haciendo que su comprensión sea posible, evitando todo malentendido, favoreciendo su adecuada función normativa.

Por lo tanto, este enfoque hermenéutico permite tener un amplio panorama sobre las distintas experiencias vividas por parte de los docentes, lo cual permite reconstruir y comprender los diversos significados que estos le otorgan al ámbito laboral y a todo lo que enmarca el desarrollo de este.

Es así como esta investigación, permitió que los docentes de la institución educativa, tuvieran un espacio de socialización sobre las distintas experiencias vividas dentro de su entorno laboral, y la reconstrucción y comprensión de los diversos significados que estos le otorgan a las diferentes etapas de su vida y a todo lo que enmarca el desarrollo y su calidad de vida.

### **5.1 Tipo de Investigación:**

La investigación cualitativa hizo parte del plan de trabajo realizado desde la propuesta de investigación, la cual es importante mencionarla desde sus características principales: El enfoque cualitativo, el cual tiene su origen desde las ciencias sociales con Max Weber (1864-1920), quien introdujo el término Verstehen (que en Alemán significa “entender”) y de igual forma apreciar los diversos acontecimientos de las relaciones que cada uno de los individuos establecen, y la manera en la que estos cuentan sus historias, basadas en experiencias pasadas o presentes que le dan a la investigación cualitativa un sentido social, ya que está a partir de relatos escritos o la conducta observada en sus participantes, genera conceptos, basados en lo anterior y no en modelos o conductas que tienden a repetirse o convertirse en teoría. Es así como las personas se convierten en el todo de esta investigación, considerándola como una pieza fundamental, la cual,

no solo se usa con fines de estudio, sino, que detrás de esta investigación se pretende que ciertas conductas cambien, y se propongan alternativas o soluciones para sus presentes.

De otro lado se encuentra,

El investigador cualitativo estudia a las personas en el contexto de su pasado y las situaciones en las que se hallan, interactúan con los informantes de forma natural y no intrusivo, en las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación normal, y no de un intercambio normal de preguntas y respuestas. (Taylor & Bogdan, 1984, p.20)

Es así, como la investigación propuesta tuvo como punto fundamental un acercamiento a la Comunidad Educativa previamente identificada y estudiada, la cual se encuentra ubicada en el Municipio de la Dorada-Caldas, por tanto fue indispensable realizar un acercamiento llegando hasta el lugar donde ellos se encuentran, de igual forma se solicitó la aprobación por parte del rector de la institución y durante este primer momento se realiza un encuentro en donde este a través de su experiencia y trayectoria empieza a contar un poco sobre la situación de dicha institución, ésta misma conversación se dio con los docentes quienes aceptaron con la mejor disposición realizar dicha entrevista, la cual estaba muy enfocada para responderse de acuerdo a sus experiencias, capacidades, habilidades, oportunidades, libertades, actitudes, proyectos y necesidades.

Para realizar la indagación es necesario conocer y vivir el contexto, tal y como lo señalan los siguientes autores:

Comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, por eso es esencial experimentar la realidad tal como otros la experimentan, identificándose con las personas que

estudian para poder comprender cómo ven las cosas. Nada se da por sobreentendido, todo es un tema de investigación.” (Taylor&Bogdan, 1984, p.20)

De igual forma, se hizo partícipe a cada uno de los docentes de las diferentes áreas, siendo de gran importancia que expusieran sus puntos de vistas, ya que se consideró, que el poder tratar y conocer al objeto de estudio brinda una información más detallada, según los siguientes autores lo establecen del siguiente modo:

Todas las perspectivas son valiosas, si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad, aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración y amor, aprendemos sobre la vida interior de las personas, sus luchas morales, sus éxitos, fracasos en el esfuerzo por asegurar su destino.” (Taylor&Bogdan, 1984, p.20)

Todo lo anterior jugó un papel indispensable dentro de la investigación, al igual que la observación de su entorno, considerando oportuno y necesario el escucharlos hablar sobre lo que piensan y quieren de forma individual y colectivo.

Así pues, la importancia de esta investigación, radica en la validez que se le da al otro, dentro de sus experiencias, que son igual de valiosas e importantes, sin importar de quien vengan, generándose nuevas voces, enseñanzas y perspectivas que antes no se tenían, dado que el mismo investigador también genera nuevos conocimientos, es así como la investigación cualitativa se convierte en una herramienta que permite considerar los significados subjetivos y comprender el contexto en el que se dan diferentes realidades, siendo la voz o experiencia de cada persona un insumo fundamental y valedero en este proceso.

En conclusión, al ser un método humanístico, permite ir más allá de datos estadísticos o patrones conductuales, ya que se da la posibilidad de escuchar al otro en sus vivencias tan importantes para el investigado como para el investigador.

## **5.2 Instrumentos de Investigación:**

**5.2.1 Acercamiento al contexto motivo de actuación:** En este caso a la institución Educativa Renán Barco del Municipio de la Dorada-Caldas.

**5.2.2 La Entrevista:** Este instrumento se define como:

Una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Se argumenta que la entrevista es más eficaz que el cuestionario porque obtiene información más completa y profunda, además presenta la posibilidad de aclarar dudas durante el proceso, asegurando respuestas más útiles. La entrevista es muy ventajosa principalmente en los estudios descriptivos y en las fases de exploración, así como para diseñar instrumentos de recolección de datos (la entrevista en la investigación cualitativa, independientemente del modelo que se decida emplear, se caracteriza por los siguientes elementos: tiene como propósito obtener información en relación con un tema determinado; se busca que la información recabada sea lo más precisa posible; se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión; el entrevistador debe mantener una actitud activa durante el desarrollo de la entrevista, en la que la interpretación sea continua con la finalidad de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado. (Díaz T. , 2013, p.163)



Esta entrevista fue elaborada con preguntas cerradas y abiertas, ya que fue indispensable que los docentes pudieran expresar sus puntos de vista, frente a diferentes temas de interés.

### **5.2.3 Diario de campo:**

Este instrumento, es de gran aporte al realizar los registros, ya que la información puede darse de manera más argumentativa. Como lo expresa el siguiente autor: “Facilita la implicación y desarrolla la introspección, y de investigación, que desarrolla la observación y la auto observación recogiendo observaciones de diferente índole.” (Latorre, 1996)

Además de ello, facilita procesos en el desarrollo de la enseñanza tal y como los señala los siguientes autores, al afirmar que: “El diario ejercita tres procesos formativos: la apropiación del conocimiento, la meta-cognición, la competencia escritural y el sentido crítico” (Espinoza&Rios, 2017, p.4)

### **5.2.4 Instrumento:**

La encuesta participativa utilizada dentro de la investigación, cuya utilidad principal es social, un elemento para el autoconocimiento, la reflexión, indagación y como dinámica para la participación de los sujetos activos de la investigación.

Cada pregunta fue direccionada a una reflexión e indagación continua de sí mismo, las personas que hacen parte del entorno y las dinámicas que se gestan dentro de las mismas.

Esta encuesta es compuesta por 09 ítems, los cuales se componen por:

1. Calidad de vida.
2. Capacidades humanas.
3. Salud e integridad física

4. Sentidos imaginación y pensamientos
5. Emociones
6. Razón práctica
7. Afiliación
8. Control sobre el propio entorno
9. Calidad de vida.

**Nota:** El trabajo que se realizó en la I.E. Renán Barco del Municipio de La Dorada, Caldas, fue tomado de la investigación de los docentes de capacidades humana de los educadores de la universidad de Manizales.

## **CAPÍTULO IV.**

### **6. Análisis de Resultados.**

#### **6.1 Contexto de la investigación.**

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos durante la investigación realizada en la institución educativa Renán Barco del Municipio de la Dorada-Caldas.

#### **6.2 Características de los actores participantes:**

Este momento se permite conocer y describir las diversas condiciones sociodemográficas de los docentes de la I.E Renán Barco del municipio de la Dorada-Caldas. Esta es la primera aproximación, la cual permite entender en forma más profunda las realidades que se configuran en el ámbito laboral.

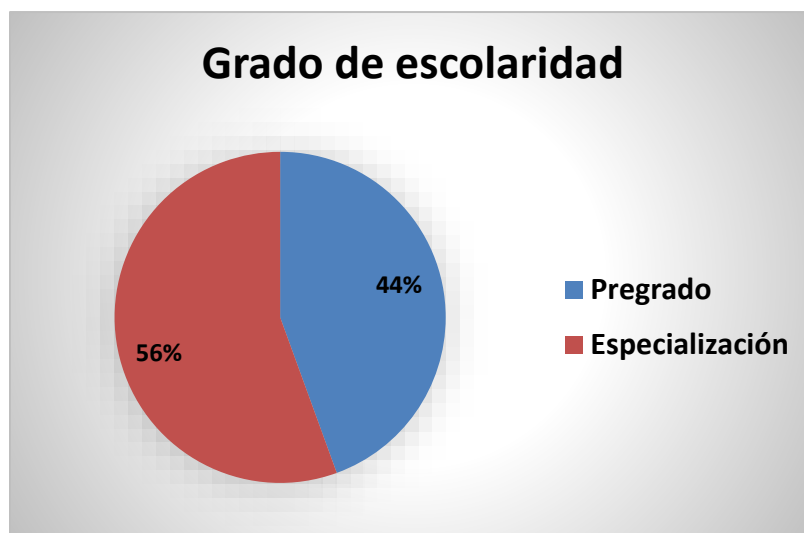
La investigación se torna en un espacio para empezar a tomar decisiones sobre lo que se piensa priorizar en la actuación con los docentes en correspondencia a los objetivos planteados, de igual forma se despliega la investigación, la cual permite identificar que los docentes y el contexto, reconociendo así redes, costumbres, hábitos y prácticas de vida a nivel individual, laboral, familiar y social, entre otros enmarcados en el desarrollo de las capacidades humanas.

De esta forma, en este apartado se precisa alguna información personal de los 9 docentes de la institución educativa Renán Barco del Municipio de la Dorada-Caldas, lo que permitió focalizar aspectos relevantes que dieron lugar a categorías a desarrollar:

La investigación se desarrolló con 9 personas, de las cuales 4 son mujeres y 5 hombres quienes se encuentran en la edad entre los 25 y mayores de 35 años. En cuanto al grado de

escolaridad, se halló que las 4 mujeres tienen pregrado y los 5 hombres han cursado una especialización.

### 6.2.1 Grado de Escolaridad en la que se encuentran los Docentes de la I. E. “Renán Barco”

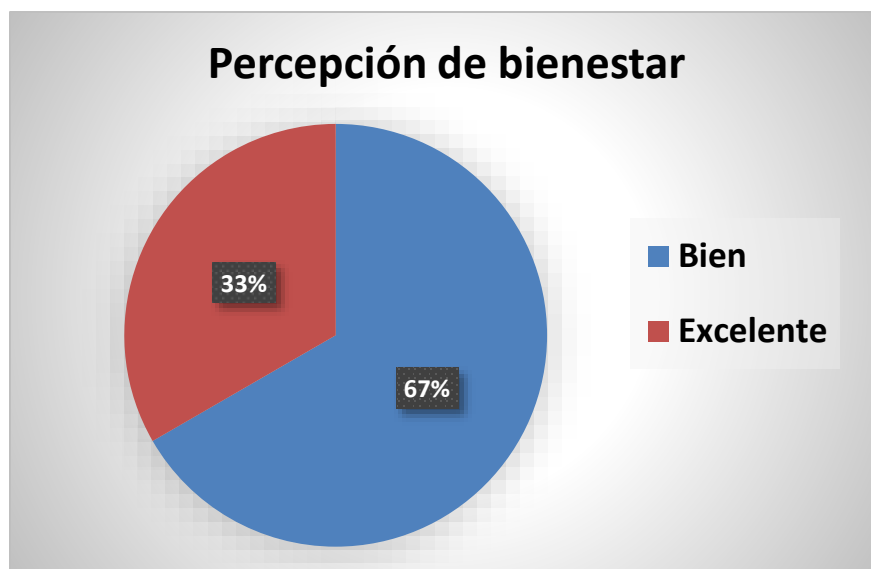


### 6.2.2 Figura. 1. Resultados del grado de escolaridad de los docentes de la I. E. “Renán Barco”

**Fuente:** Elaboración Propia.

El grado de escolaridad, evidencia que el 56%, un poco más de la mitad presenta estudios adicionales, realizando una especialización, lo que enriquece en conocimiento a la institución y que un 44%, sólo se ha quedado con su título de pregrado.

### 6.2.3 Percepción de Bienestar por parte del Docente en la I. E. “Renán Barco”



#### 6.2.4 Figura. 2

**Fuente:** Elaboración propia.

Respecto al bienestar laboral, los docentes expresan en un 67%, el sentirse de manera excelente en su trabajo, el cual les aporta un poco de estabilidad y tranquilidad a nivel individual y familiar, y un 33%, se pronuncia con un Bien, en la permanencia de su trabajo.

### 6.3 Categorías Emergentes

#### 6.3.1 El ámbito laboral como un espacio que permite al docente contribuir a la labor social.

En los centros educativos son los docentes los que se han responsabilizado de la educación y el desarrollo armónico de los niños, niñas y los y las adolescentes, que día a día asisten a las aulas de clase, quienes no, sólo reciben una educación por medio de los libros y la enseñanza, además, de ello el ejemplo y el compromiso que presentan dentro de la institución dichos docentes, acrecienta los deseos de superación de los alumnos; es así como la influencia que ejercen es notable en las diferentes etapas de hombres y mujeres. Por tal motivo, la labor del docente es decisiva y permuta en varios aspectos de la vida de los educandos, tanto en su personalidad,

cultura, forma de actuar y tratar a los demás, su visión de proyección y cumplimiento de un proyecto de vida.

Es por esto, que frente a los diferentes cambios que se están dando actualmente dentro de la sociedad, la forma en cómo se les enseñe e incluya a un estudiante, será decisivo dentro de lo que éste pueda ser o hacer con su vida, en este caso los docentes se convierten en los más consecuentes para generar un cambio a nivel individual y colectivo. De acuerdo a este argumento, la autora central de esta investigación, plantea lo siguiente:

Los cambios radicales se están produciendo en lo que las sociedades democráticas enseñan a los jóvenes, y estos cambios no han sido bien pensados, ansiosos de lucro nacional, las naciones y sus sistemas de educación están descartando descuidadamente habilidades que son necesarias para mantener vivas las democracias. Si esta tendencia continúa, las naciones de todo el mundo pronto estarán produciendo generaciones de máquinas útiles, en lugar de ciudadanos completos que puedan pensar por sí mismos, criticar la tradición y entender el significado de los sufrimientos y logros de otra persona. (Nussbaum, 2016)

Frente a la situación que se expone anteriormente, la función social educativa del docente está orientado por y para el estudiante y la proyección de este, dentro de la sociedad, por tal razón para cumplir esa misión el docente debe haber desarrollado o afianzado su calidad humana, la capacidad de trabajo para el otro y la persistencia para no desistir ante los momentos de adversidad, con un enfoque para la estimulación de una educación para la vida, que proyecte el quehacer profesional y el mejoramiento continuo dentro de lo personal.

Por lo tanto, un docente no puede estar ajeno a las realidades del entorno, las verdaderas necesidades de sus alumnos y su papel dentro de las instituciones educativas, esta conciencia le

permite actuar por su propio raciocinio, por sus convicciones y no ser marioneta de quienes deterioran continuamente su quehacer, es aquí donde se abre una muy conocida problemática que todo educador debe saber resolver, su condición de servidor social y la realidad de ser empleado del sector público por cierto algo un sector algo complejo en su estructura y objetivos.

También se precisa que en las instituciones educativas no se va solo a estudiar, ni a trabajar, también dentro de ellos se crean lazos de amistades, ambientes de armonía, trabajo en equipo, concertación, solidaridad, comprensión e igualdad, donde el respeto, la solidaridad humana y el ejercicio de una actuación que vela por y cada uno de los estudiantes, resultan ser cualidades articuladoras del sistema de valores que el docente asume como indispensable para el ejercicio personal y profesional.

Por otro lado, cabe subrayar que, para cumplir los fines y objetivos de una buena educación, la principal alternativa y el modelo que relaciona la forma de enseñanza está asociado con el modelo del desarrollo humano, donde la Filósofa, Nussbaum, plantea lo siguiente:

Lo que importa son las oportunidades o “capacidades” que cada persona tiene, en áreas claves como la vida, la salud y la integridad física hasta la libertad política y la educación. Este modelo de desarrollo reconoce que cada persona posee una dignidad inalienable que debe ser respetada por las leyes y las instituciones. (Nussbaum, 2016, p.27)

En efecto quienes ejercen su profesión como docentes, saben muy bien que su labor es muy social y que, sin atribuir diminutivos ni estigmas, su valor dentro de la sociedad debe resaltar en todos los escenarios y contextos, y compartirse la idea de que sin una educación integral como la que ellos brindan no se puede considerar que se genere un cambio y un mayor bienestar ni una mejor calidad de vida.

### **6.3.2 El entorno laboral seguro como un medio para el bienestar integral:**

En primer lugar, es importante contextualizar el término de trabajo, el cual, se define como:

El espacio en el cual transcurre la vida diaria laboral de los individuos, en el que se presenta la mayor exposición a factores de riesgo para la salud, por lo tanto es en donde se deben transformar esos riesgos en factores protectores para la salud.(Ministerio de Salud,, s.f, p.8)

En consecuencia, dentro de esta categoría es preciso mencionar que, dentro del entorno laboral, en este caso la institución educativa, para hablar de un bienestar integral es importante mencionar diferentes aspectos que componen esta definición y que hacen que verdaderamente se llegue exitosamente al cumplimiento del mismo.

Por lo tanto, es preciso mencionar una de las principales fuentes que dentro del entorno laboral generan dinámicas favorables y desfavorables, a la hora de realizar determinada función, este término se define como:

...la motivación, el cual se deriva de la palabra latina moveré, que significa mover según Kreitner & Kinicki, 2003; Chiavenato, 2004. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (López, 2005; Mitchell, 1982, y otros) (Ministerio de salud, 2016, p.8)

Esta motivación en muchas ocasiones se da, por parte de quienes se consideran como los jefes inmediatos, la cual se puede presentar dentro del cumplimiento de la labor u objetivo alcanzado, que amerita el reconocimiento frente a lo que se realiza, es por esto, que si dentro de las



organizaciones o en este caso la institución educativa, existieran entornos enfocados en climas laborales favorecedores y saludables, seguramente los docentes no manifestarían su inconformismo o cansancio frente a la labor desempeñada, puesto que el relacionarse bien y ser reconocido por su jefe o compañeros de trabajo permite un mejor manejo de la comunicación y la generación de lazos que perduran para el apoyo entre el equipo de trabajo.

De otro lado, cuando adicional a la falta de reconocimiento y motivación laboral, se suma una dificultad altamente desfavorable y peligrosa, la cual amenaza con la integridad física de los docentes de la institución educativa, como es un riesgo laboral, el cual es definido como:

...la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, es decir, que bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional (Ministerio de Salud, s.f, p.28)

En particular, cuando dentro de la institución las probabilidades de sufrir un accidente, se acrecienta notoriamente, por cuenta de una infraestructura no apta para desempeñar dicha labor y la ausencia de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, conocido como:

Como el conjunto de acciones poblacionales, colectivas e individuales, incluyentes y diferenciales que se gestionan en los ámbitos laborales (formal e informal) para propiciar entornos saludables” Permite anticipar, conocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de Salud, s.f, p.28)

Por eso, al no tener un sistema como este, que es indispensable en todas las instituciones y entidades de trabajo el temor y la tensión constante por lo que pueda ocurrir disminuyen la calidad de vida laboral.

Por lo que se refiere al concepto de calidad de vida y desarrollo humano, es muy importante tomar en cuenta la perspectiva del individuo, por esta razón las voces de los docentes de la institución educativa dentro de la investigación fueron trascendentales, ya que en este caso las necesidades de integridad están insatisfechas, y dentro de los aspectos importantes que resaltan y que se encuentran dentro de la calidad de vida, la cooperación entre los individuos, organizaciones de grupos, y la construcción de planes para convencer a los otros a que participen de ellos son ausentes en su entorno laboral.

De otro lado, se encuentra que, dentro de las ocho áreas de la calidad de vida, la vida laboral, la cual hace énfasis en el reconocer que tan satisfecho está una persona con su trabajo, si se siente a gusto o presenta frustraciones dentro de su ambiente de trabajo.

Aquí es importante hacer hincapié en que las circunstancias de la vida laboral, no satisfacen a los docentes, ya que estas no están siendo susceptibles de mejora, por eso con relación a este hecho y a lo que los rodea, estos concuerdan que el encontrarse mejor consigo mismo, con su familia y su entorno laboral es una tarea difícil y quizás algo de nunca acabar, por esta razón se concluye que el ambiente laboral debe proveer un bienestar físico mental y laboral que le proporcione al individuo mejores condiciones.

### **6.3.3 Brecha significativa entre hombres y mujeres que limita el desarrollo de sus capacidades humanas:**

Reconocer la diversidad en la fuerza de trabajo, incluidas las diferencias de género, es esencial para garantizar la seguridad y la salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras.

Ser tratado como ser humano digno, igual que los demás, direcciona la comprensión de la capacidad de afiliación, entendida como la oportunidad de desarrollo para cada persona con base

en una serie de oportunidades en igualdad de condiciones para todos los docentes, fundamentadas en la justicia y equidad, que favorecen el desarrollo individual desde las capacidades y potencialidades del hacer y ser de cada sujeto.

Contrario a esto, algunos docentes consideran que la I.E tiene algunas limitantes para un trato digno de igual valía a causa de dominios que restringen la participación y libertad de expresión, discriminación de género (brechas educativas y salariales) argumentando lo anterior, desde el patriarcado percibido en general de la Institución, y las relaciones de poder que no permiten que se pueda generar vínculos de confianza, para lo que plantea la Filósofa, Nussbaum (2012) “El núcleo mismo del liberalismo está el compromiso con la igualdad de libertad y de oportunidades para todos y todas” (p.175). Es pues importante, tanto para la institución como tal, como para los docentes que forman parte activa de ella, que le apunten al desarrollo y a las oportunidades a la hora de abordar temas de inequidad y desigualdades en el ámbito educativo.

Los espacios entonces en la I.E están a la espera de la participación de todo el conglomerado de docentes, prestos a la escucha y expresión tanto académica como política de los intereses y mejoras laborales, que desean los docentes en cuanto al ámbito académico, propiciando entre las instancias procesos de equidad y justicia, en donde todos pueden acceder a los incentivos académicos y demás beneficios propuestos y pactados por las instancias reguladoras. A lo que afirma la escritora Nussbaum (2012) “Las capacidades forman un conjunto interrelacionado de derechos, y que algunas de ellas pueden ser de capital importancia para el fomento de otras”(p.2)

De igual forma, el reconocimiento mutuo en el entorno laboral busca comprender la capacidad de control sobre el propio entorno, pues es importante determinar las relaciones que se dan al

interior de la Institución, entendiendo de esta forma, si entre los docentes se propician espacios de reconocimiento y si se posibilita el desarrollo de relaciones valiosas y generativas entre ellos.

El reconocimiento entre docentes se encuentra fundamentado en el respeto y confianza presente en sus procesos de interacción y comunicación constante en los espacios laborales a través de los vínculos de apoyo, afectivos y de amistad que se construyen, no solo con los colegas, sino con las personas de los diferentes niveles jerárquicos de la institución, desde las posibilidades y capacidades de actuar y elegir que posee el sujeto en el mundo del trabajo.

La I.E es un lugar que se fundamenta en el respeto a la dignidad de los docentes, premisa fundamental del enfoque de las capacidades, el cual propugna la igual valía de todas las personas, propiciando unos espacios y condiciones que permiten tener un clima laboral adecuado, favoreciendo la valoración del trabajo entre compañeros, principalmente en la medida que desarrollan trabajo en equipo, donde se evidencia compañerismo, ayuda, escucha activa y participación en las diferentes responsabilidades y compromisos adquiridos por el grupo.

De acuerdo a ello es importante lo que plantea la autora (Nussbaum, 2012) en relación a que cada persona debe exigir que se le respeten los ámbitos de libertad dentro de los que se pueden tomar decisiones, a la hora de construir cualquier concepción normativa; y se está en la obligación de prestar detallada atención al respeto por la libertad de elección y a la protección a los espacios dentro de los que los sujetos se expresan con preferencia a sus propias elecciones.

Es así, que se hace importante reconocer que mujeres y hombres desempeñan a menudo diferentes papeles en función de las expectativas que socialmente se han creado en torno a su sexo lo que ha dado lugar a la división sexual del trabajo y la segregación laboral. Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en su espacio

laboral. Por ello, es que se busca construir acciones para establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida en general.

#### **6.3.4 Sentido a la calidad de vida a partir de la capacidad de ser y hacer de los docentes.**

Para abordar esta categoría, se partió de la pregunta vital sobre las capacidades de hacer y de ser de los docentes a través de su mundo del trabajo en la I.E Renán Barco, la cual pone sobre la mesa la diversidad de concepciones de cada ser humano frente a su propia vida como individuo, y lo complejo de la interacción con otros en cuanto a la significación de su propia vida en diferentes contextos, marcada por las oportunidades disponibles para cada ser humano en la lista de las capacidades humanas centrales y la materialidad de este enfoque en cuanto a “la libertad sustantiva de alcanzar combinaciones alternativas de funcionamientos.” (Nussbaum, 2012, p.40) es decir, como se exterioriza concretamente la capacidad humana a través de facultades personales, su entorno político, social y económico, y de esta manera, alcanzan a percibir otros individuos, a través de múltiples haceres y seres.

En cuanto a la capacidad de hacer, el centro de la misma se encuentra en el accionar diario de su rol como docentes, sus procesos conductuales y la posibilidad de ponerlos de manifiesto en su perfeccionamiento profesional y académico a través del conocimiento específico del área, nuevos aprendizajes, trabajo en equipo, procesos de construcción de conocimiento, pensamiento crítico-reflexivo. Una de las precisiones importantes a tener en cuenta en las descripciones hechas por los docentes tiene que ver con el reconocimiento de las condiciones humanas de las personas con las que se interactúa, sumado a la actuación coherente de cada sujeto en la ayuda y

acompañamiento en la labor de desarrollar capacidades en otros bajo una premisa de respeto, reconocimiento, y participación activa en los procesos humanos.

La capacidad de hacer a los docentes le permite la movilización por distintos escenarios laborales, como: proyección social, investigación, docencia, entre otros. Generando en ellos nuevas experiencias que algunos los asumen como retos y otros como cúspide de su realización personal y profesional, de igual forma, éstas les permiten el disfrute por sus labores sintiendo gratificación, reconocimiento y felicidad por el deber cumplido, en tanto al alcance de su proyecto de vida individual y familiar.

Es frecuente encontrar dentro de sus respuestas que el aprendizaje y la responsabilidad en sus funciones académicas transversaliza su accionar como docentes y la actitud con la cual encarar su rol en la institución.

La capacidad de ser, de los docentes está determinada en gran medida por la articulación de su proyecto de vida en el mundo del trabajo, lo que le permite tener un crecimiento permanente, una motivación y un disfrute por el desarrollo de la labor realizada. En el marco de estas percepciones se encuentra también el reconocimiento de la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a su estilo de vida, libre pensamiento y determinación de los actos en contextos determinados, lo que indica la posibilidad de apertura mental para el manejo de las diferentes situaciones que se presentan en la academia, como connotaciones del ser en los espacios laborales, favoreciendo la comprensión, honestidad y empatía en el compartir con otros.

Resulta oportuno reconocer, que para los docentes las capacidades que tienen que ver con el ser, están estrechamente relacionadas con el hecho de ser un buen ser humano y un buen docente, en función y servicio a los demás, lo que posibilita el compromiso y la responsabilidad de la

formación propia y de otros, desplegando su accionar desde la escucha activa y la tramitación de los diferentes requerimientos que le subyace a ésta, generando en el proceso de enseñanza-aprendizaje tranquilidad por la labor realizada.

Las capacidades del ser en los docentes, por tanto, les apunta a las posibilidades de poder desplegar sus cualidades al servicio de otros, reconociendo sus fortalezas en los mecanismos de comunicación y la interacción en la condición de sujeto, puestas en contexto en el mundo del trabajo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, “los seres humanos vienen al mundo con el equipamiento suficiente para múltiples haceres y seres.” (Nussbaum, 2012, p.48) y se evidencia que los docentes tienen una visión integradora al no distinguir los funcionamientos específicos para cada aspecto como tal, es visto pues como un accionar coherente, por medio del cual ejercen su rol en la I.E pudiendo desplegar procesos de enseñanza - aprendizaje valiosos, mediados por la investigación, el nivel de exigencia, la construcción de nuevo conocimiento y otros aspectos valiosos como:

El pensamiento crítico, la habilidad de imaginar y de entender la situación de otra persona, son esenciales sin excepción para el fomento de una variada serie de capacidades que las personas podrían estar interesadas en ejercer en otros momentos de sus vidas.” (Nussbaum, 2012, p.184)

## **Capítulo V.**

### **Conclusiones.**

La calidad de vida y calidad de vida laboral, son dimensiones que cambian en la concepción cuando se les analiza desde las capacidades humanas como opción y como posibilidad, por un lado, el ser humano tiene impresas algunas capacidades y habilidades que ha ido adquiriendo con el tiempo y sus experiencias de vida y es el entorno en el que se desarrolla diariamente el que le debe proporcionar la posibilidad de seguirlas fortaleciendo, esto genera que ese desarrollo se amplíe y se constituya en mejores condiciones de vida, de progreso, de evolución y de trascendencia.

Por ello, la calidad de vida, va más allá del mundo del trabajo y se desarrolla por la historia de vida del sujeto y en este caso en su rol como docente, donde diariamente convergen diferentes aspectos que le permiten enseñar y a la vez aprender de quienes le rodean, es un ir y venir en el que cada sujeto tiene un rol y con él la posibilidad de hacer de ella a través de las opciones y oportunidades un mejor lugar de vida y trabajo.

El significado de la calidad de vida de los docentes se mueve entre su vida interna y externa a la institución educativa, también se gesta a partir de los debates y análisis de los diversos relatos que se expusieron durante la investigación para describir las condiciones que hacen plenos o satisfechos a los docentes durante sus vidas, el concepto de calidad de vida se ha posicionado dentro de dos aspectos: el material y el subjetivo. El aspecto material define los recursos físicos



con los que cuentan los individuos, como son la posesión de una casa, un carro, salario, ropa y alimentos, el poder ascender en su trabajo. Como parte de lo subjetivo se considera la valoración que hace el individuo respecto a sí mismo, hacia los demás y sobre lo que ha logrado en la vida. Así pues, la calidad de vida, bajo esta concepción moderna de la “plenitud o satisfacción”, implica tanto la posesión de bienes materiales como la subjetividad o experiencia personal con el “mundo”. Es decir, un acercamiento más adecuado en la comprensión de lo que es la calidad de vida son las vivencias que de la vida tienen las personas (Cardona & Agudelo, 2005), e incluso la percepción subjetiva de los individuos puede ser más relevante que los bienes económicos con los que pueden contar, enmarcando así que el significado dado por los docentes se mueven en esta diada, el cual permite recrear sus conceptos en las diferentes capacidades humanas que nutren el aspecto tanto subjetivo como material.

Las capacidades humanas dan sentido y significado a la construcción del proyecto de vida, la cual se mueve en los aspectos subjetivo y material que logran generar la interacción de conciliación entre persona – trabajo, siendo de alguna forma un factor protector de las demandas del contenido de la tarea, las interacciones sociales en las que se encuentra inmerso el docente y las prácticas laborales de las que es objeto, siendo este entramado donde se evidencia la influencia de las capacidades.

La percepción de calidad de vida laboral para los docentes de la investigación estuvo influenciada por el disfrute en los espacios académicos, las vivencias cotidianas, los retos, el reconocimiento y la trayectoria laboral, y la seguridad de generar espacios seguros y sanos, siendo esta una de las preocupaciones de dichos docentes. Por lo tanto, el trabajo en la institución educativa “Renán Barco” refleja inconsistencia y negligencia frente a la seguridad e integridad de

sus estudiantes y docentes, viéndose que las limitaciones y las pocas posibilidades disminuyen frecuentemente su bienestar dando así una pseudo-sensación de calidad de vida, pues consideran tenerla pero que en cualquier momento se las quitar

Para los docentes de la institución educativa el sentido de vida mismo, relacionado con la capacidad de control sobre el entorno no se posibilita en ninguna medida, pues desde sus perspectivas, su trabajo no les facilita condiciones económicas ni de superación personal y profesional, ya que el medio en donde se desarrollan diariamente estas dinámicas no ofrece las posibilidades para trascender; dado lo anterior, la seguridad acerca del futuro es incierto y el pensar que su trabajo puede influir en que no se logren estos propósitos, hace que la planificación y control de sus propias vidas sea una tarea compleja.

Si bien las capacidades humanas fluctúan en el fortalecimiento de la calidad de vida de los docentes de la I.E. Renán Barco, se encuentran aún prácticas que no llevan al desarrollo e impacto de las mismas

Las libertades y oportunidades que ofrece el entorno laboral de los docentes de la I.E. Renán Barco, limita el desarrollo de sus capacidades dando paso a un sin número de reclamaciones, por parte de este gremio frente a quienes diariamente exigen el cumplimiento de su quehacer profesional, esto se traduce en algunas narrativas, en donde los docentes admiten que sus condiciones no les permiten trascender ni crecer profesionalmente.

Al presentarse las anteriores situaciones y reconocerse que en los docentes se encuentra la capacidad de hacer y de ser en el entorno laboral, se llega a dificultades que cobran relevancia en

el diario vivir, y que limitan constantemente su calidad de vida laboral. Por esta razón se concluye que en la Institución educativa no se ha puesto en marcha estrategias que den lugar a espacios laborales donde se pueda alcanzar una plena realización personal, por medio de la consecución de los sueños, proyectos y aspiraciones, es así, que los docentes, por lo tanto, consideran que aman su profesión y se sienten felices de ejercerla diariamente, pero cuando se enfrentan a las dinámicas de su entorno laboral, sostienen que las posibilidades no son muchas y las limitaciones abundan continuamente.

Por tanto, estos docentes han optado por conservar de ese cúmulo de experiencias las mejores, y así posibilitar el crecimiento personal y laboral, conservando el ideal de una vida próspera, llena de sueños y proyectos por alcanzar; manifestando que esto es lo que les da sentido a sus vidas.

El ejercicio docente-enseñanza favorece el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades humanas, ya que, a través de este ejercicio, el docente está generando espacios de debate, reflexión y así, ampliación de nuevos conocimientos, los cuales permiten ir elaborando un proyecto de vida.

La tarea docente se ha visto actualmente denigrada por varios factores que históricamente han ido favoreciendo otras áreas como por ejemplo la ciencia, la tecnología, entre otras, olvidando que la enseñanza dentro de la sociedad, permite trascender fronteras y hacer que comunidades con pensamientos limitados encuentren nuevas formas de salir adelante, todo a través de la proyección por medio de la educación. Las comunidades olvidadas y aisladas por las violencias y la pobreza, al recibir una educación y ampliar sus posibilidades dan paso a otros pensamientos en

los cuales la guerra y la marginación no son los protagonistas y sus proyectos de vida empiezan a tener gran relevancia.

Las docentes de la institución educativa reflexionan en torno a las limitaciones que se presentan dentro de su entorno laboral, favoreciéndose a los hombres en diferentes aspectos y llevando a una desigualdad e inequidad de género, en donde continúan viéndose las mujeres afectadas por tradiciones patriarcales, las cuales se traducen en favoritismos entre los mismos hombres y el acenso por no mérito, sino, por preferencias.

También se identifica que para erradicar este problema es importante que las mujeres que trabajan dentro de la institución, unan sus voces para hacer valer sus derechos, pero se presenta que estas aun reconociendo la dificultad, muy poco les interesa lo que pase con el otro, por este motivo el decir que “la unión hace la fuerza” en este contexto no aplica en ninguna medida, por tal razón los atropellos y desigualdades se seguirán presentando continuamente.

En las preguntas sobre el trabajo en equipo, dentro de la institución educativa “Renán Barco” se encontró que no se propician ambientes colaborativos, de apoyo y confianza, generándose relaciones de inconformismo, desconfianza, poca colaboración y armonía. Para los docentes no existe el trabajo en equipo, el otro no es reconocido ni valorado, cada quien asume sus responsabilidades en su cotidianidad laboral, sin permitir que sus compañeros de trabajo intervengan en el mismo.

En su práctica cotidiana, el maestro se enfrenta a sus estudiantes y sus expectativas, tan innumerable como el número de aprendices en el aula, y se compromete con las particularidades

de cada uno. No sólo, el saber de cada estudiante es diverso, sino, sus modos y fuentes de motivación hacia el aprendizaje. Es importante, entonces, conocer esas diferencias para trabajar desde ellas, por eso según lo expuesto por los docentes, a partir de esas particularidades, diseñan sus estrategias de enseñanza y adaptan los materiales disponibles de acuerdo con las necesidades y los retos a los que se enfrentan cotidianamente. Todo ello para formar hombres y mujeres con las capacidades y conocimientos necesarios para participar activamente en su comunidad y la sociedad.

La calidad de vida se asocia en el caso de los docentes al quehacer profesional del investigador, está relacionado con la puesta en marcha de un plan de acción de seguridad y salud en el trabajo que involucre a los docentes y directivos ya que el riesgo de que ocurra un accidente es latente y la seguridad de los empleados está por encima de cualquier circunstancia.

## Bibliografía.

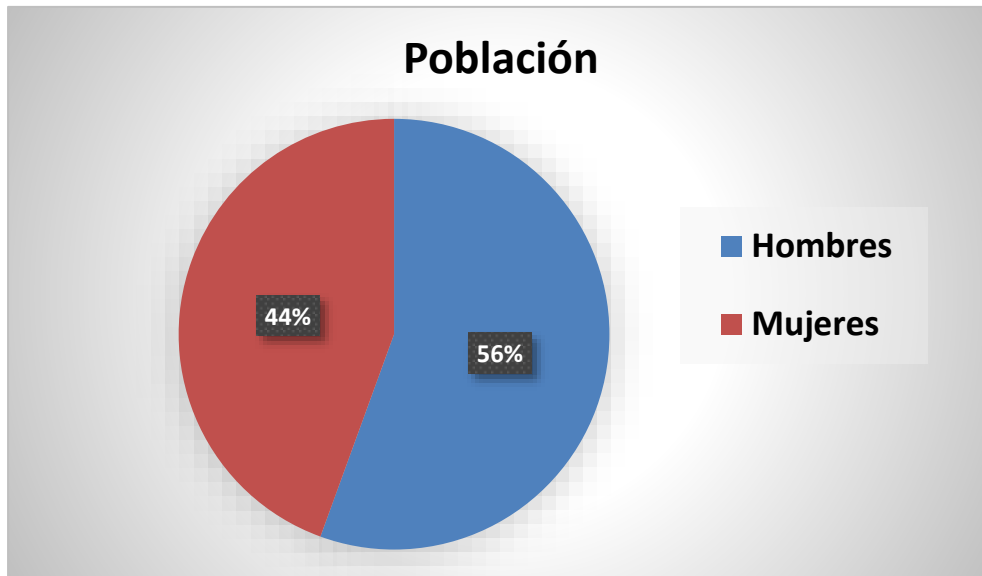
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- CIP. Centro de investigación para la paz. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. Madrid. Recuperado de:  
<http://estudioscriticosdesarrollo.com/desarrollohumano/GoughEnfoqueCapacidadesNussbaum.pdf>
- Díaz-Bravo, L; Torruco-García, U; Martínez-Hernández, M; Ruiz, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico Investigación en Educación Médica*. Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Espinoza, R. A & Ríos, S. (2017). *El diario de campo instrumento para lograr una práctica reflexiva*. Congreso internacional de investigación educativa. Recuperado de:  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1795.pdf>
- Gaviria, A. E. (2009). *El concepto de calidad de vida*. Escenario de salud pública. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/Colectivodr/el-concepto-de-calidad-de-vida>
- Ministerio de salud (S.F). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Dirección de Regulación de la Operación del Aseguramiento en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones.
- Ministerio de salud. (2016). *Entorno laboral saludable*. Dirección de desarrollo y talento humano.

- Nussbaum, M.C & Sen, A. (1996). *La calidad de vida*. México
- Nussbaum, Martha C. (2016) *Educación para el lucro, educación para la libertad*. Universidad Central Bogotá, Colombia
- Raffino, M. E. (2019). *Desarrollo Humano*. Recuperado de [https://concepto.de/desarrollo-humano/?fbclid=IwAR2YxCNj9HOAnJW9Jv3Gw6dZJZh-pILTaWqCIUNRN2A\\_Va9D6WgTSQYaIgM](https://concepto.de/desarrollo-humano/?fbclid=IwAR2YxCNj9HOAnJW9Jv3Gw6dZJZh-pILTaWqCIUNRN2A_Va9D6WgTSQYaIgM)
- Rodríguez, M. (2009). *La implicación laboral: Desarrollos para la intervención con familias*. Revista Psicología Científica 11(4). Recuperado en: <http://www.psicologiacientifica.com/intervencion-con-familias-implicacion-laboral>
- Ruedas; M & Ríos; M.M; Nieves; F. (2009). *Hermenéutica: La roca que rompe el espejo*. Investigación y posgrado.
- Salas; C, Garzón; D. (2013). *La noción de calidad de vida y su medición*. Universidad CES.
- Taylor, S.J & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significado*. Nueva York.

**Anexos.**

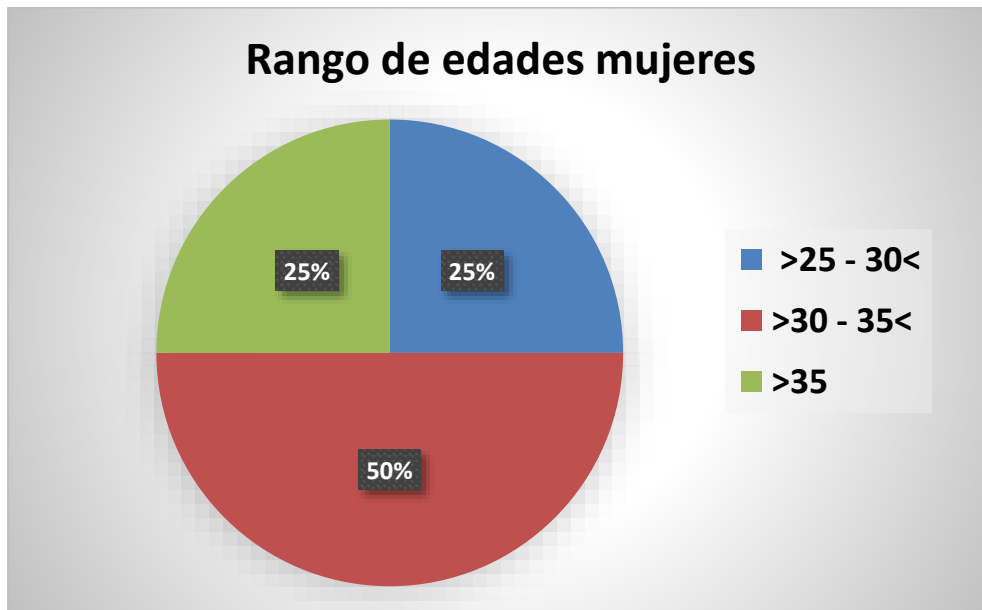
**Caracterización de los Docentes de la Institución Educativa “Renán Barco”**

**Figura 1.** Distribución de la población docente entre hombres y mujeres.



**Fuente:** Elaboración propia.

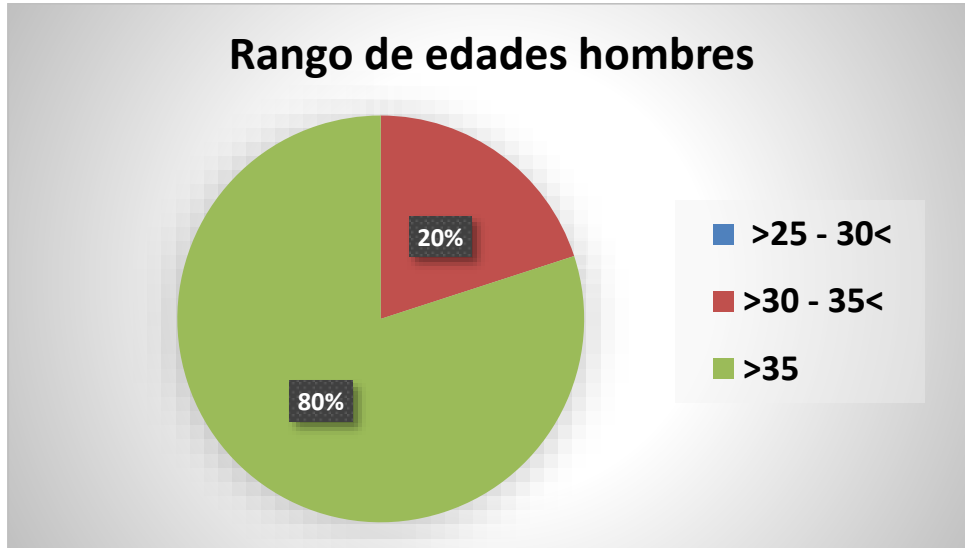
**Figura 2.** Rangos de edades de las docentes.





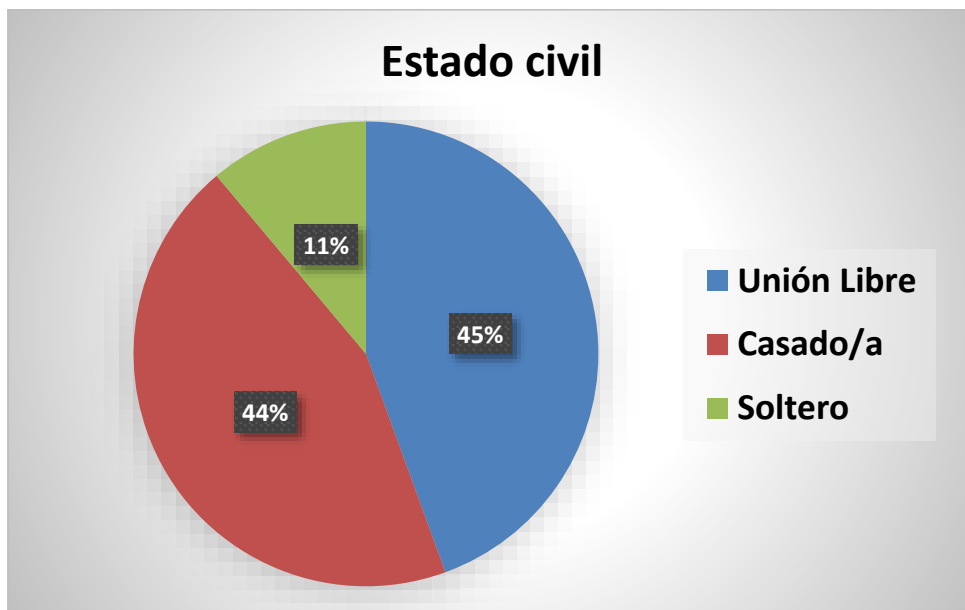
Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Rango de edades en los hombres en la Institución.



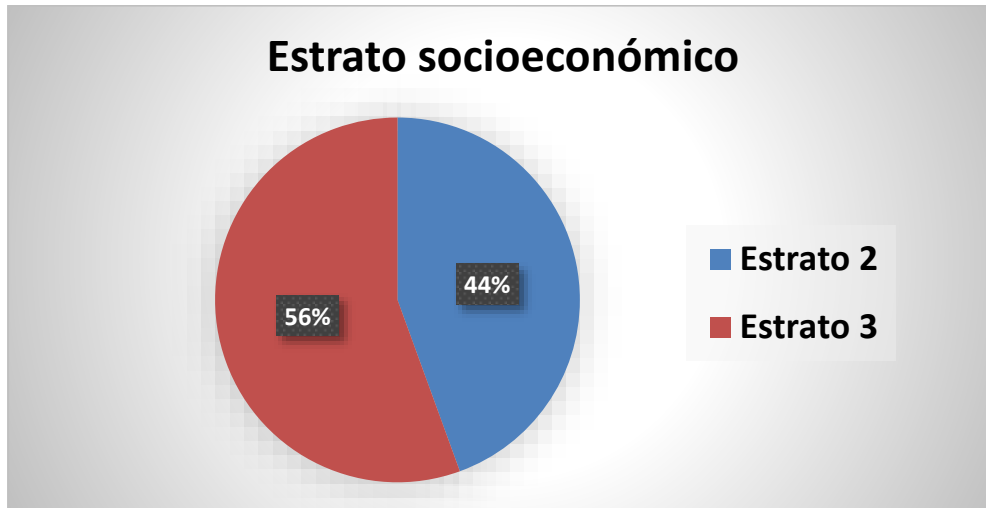
Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Estado civil de los docentes hombres/mujeres.



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4.** Estrato socio-económico en los docentes de la Institución.



**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 5.** Distribución tiempo de permanencia de los docentes dentro de la institución.



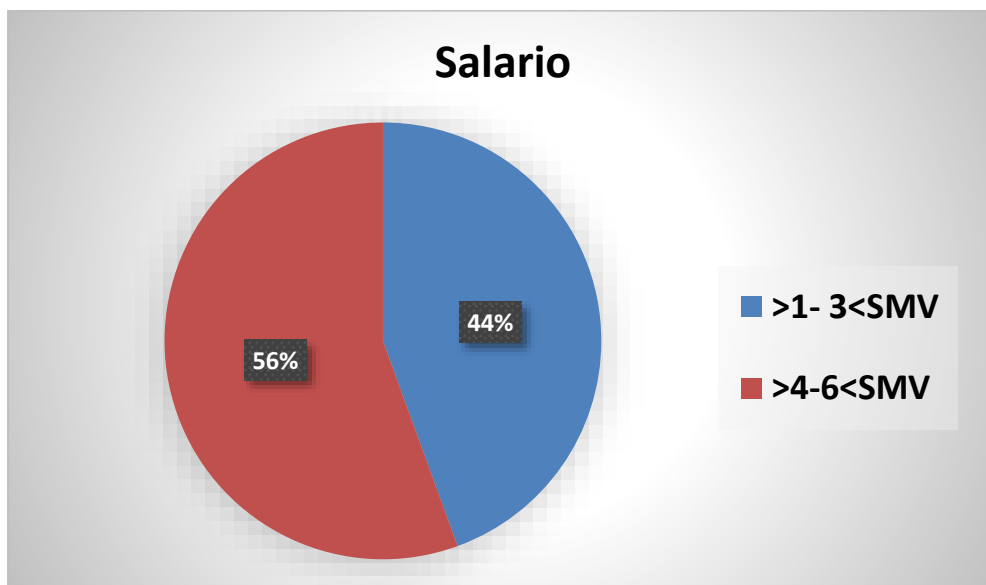
**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 6.** Distribución, tipo de contratación de los docentes de la institución educativa.



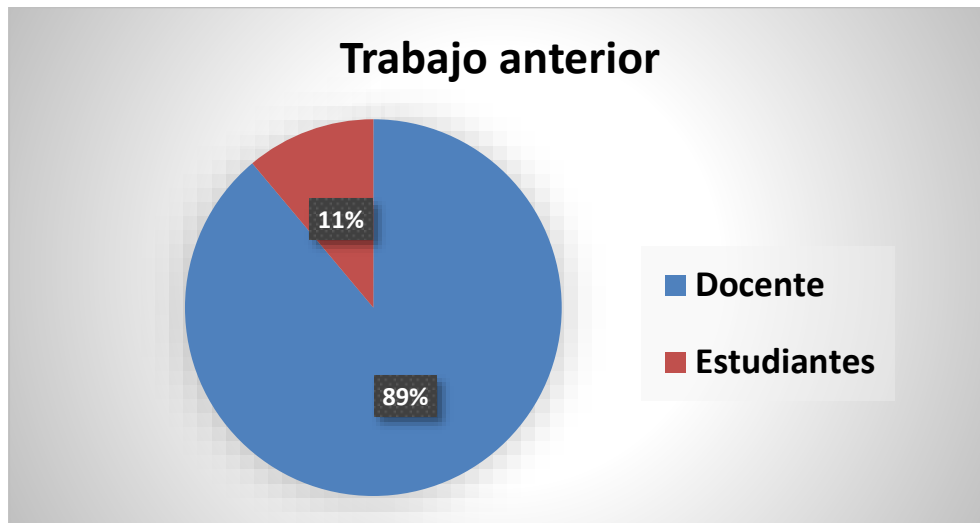
**Fuente:** Elaboración propia.

**Figura 7.** Salario que perciben los docentes.



**Fuente:** Elaboración Propia.

**Figura 8.** Distribución de los trabajos anteriores en los que los docentes laboraron.



**Fuente:** Elaboración Propia.

## MODELO DE ENCUESTA.

**Calidad de vida laboral desde las capacidades humanas en los docentes de la Institución Educativa “Renán Barco” del municipio de la Dorada, Caldas**

**Nombre Completo** \_\_\_\_\_

**Institución:** \_\_\_\_\_

**Primaria:** \_\_\_\_\_ **Secundaria:** \_\_\_\_\_

**Años en la Institución:** \_\_\_\_\_

**¿Cuántos años lleva de docente?:** \_\_\_\_\_

**Tipo de Contrato:** \_\_\_\_\_

### **Objetivo:**

Significar la calidad de vida de los docentes a partir del desarrollo de sus capacidades humanas, dentro de la Institución educativa “Renán Barco” del Municipio de la Dorada, Caldas

### **Propósito:**

Este cuestionario mide las percepciones sobre calidad de vida laboral desde capacidades humanas en los docentes de la Institución Educativa Renán Barco del Municipio de la Dorada, Caldas.

**Confidencialidad:** Este proyecto garantiza la confidencialidad en la información, los resultados se usarán de forma colectiva no individual. Además, en los análisis estadísticos se protege la información y se adjunta el consentimiento informado.

<b>DATOS GENERALES</b>
------------------------

Marcar con una **X** la respuesta correcta a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es su Género?

- Hombre       Mujer       Diverso

2. En que rango de edad se encuentra:

- Entre 20 y 25       Entre 25 y 30       Entre 30 y 35       Más de 35 años

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Soltero/a       Casado/a       Unión libre       Viudo/a       Divorciado/a

4. De las siguientes opciones, complete cuales estudios ha realizado

- Técnico o tecnológico: \_\_\_\_\_  
 Pregrado: \_\_\_\_\_  
 Especialización: \_\_\_\_\_  
 Maestría: \_\_\_\_\_  
 Otros: \_\_\_\_\_

5. ¿En qué estrato socio-económico se encuentra la casa o apartamento en el que vive?

- 1       2       3       4       5       6       Zona rural

6. Cuánto tiempo lleva trabajando en la Institución Educativa Renán Barco.



2. De las siguientes actividades ¿Cuáles has hecho este año?

- Visitar parques o zoológicos con alguien de su familia
- Ir a conciertos
- Ir a eventos culturales
- Ir al cine
- Asistir a talleres o cursos de música, teatro, danza, pintura
- Asistir a una escuela de natación, deporte, patinaje
- Otro trabajo

3. ¿Cuáles son esas actividades extra laborales que dinamizan su calidad de vida y con qué frecuencia las lleva a cabo?

---

---

---

4. Es compatible su actividad laboral con su actividad de descanso

Si No                      Explique \_\_\_\_\_

---

---

5. ¿Cómo califica usted la relación con su pareja?

- Muy buena
- Buena
- Mala



6. ¿Cómo es la relación con sus hijos?

- Muy buenas     Buenas     Malas

7. La relación con los demás integrantes de su familia como las califica:

- Muy buena     Buena     Mala

8. Cuáles son las prioridades del área de talento humano que facilitan su calidad de vida

---

<p style="text-align: center;"><b>CAPACIDADES HUMANAS</b></p>
---

**Vida (Defiende la buena vida)**

1. ¿Cree usted que la vida vale la pena vivirla?

---

---

2. ¿Considera usted que ejercer su profesión como docente en esta institución, le permite disfrutar de experiencias placenteras y dinámicas a nivel personal y/o profesional? ¿Podría describir cuáles?

---

---

3. ¿Por qué vale la pena ser docente de la Institución Educativa?

---

---

4. ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto al ser docente Institución Educativa?

---

---

5. ¿Cómo tramita usted los derechos fundamentales en la Institución Educativa?

---

---

6. ¿De qué forma usted le da sentido a su vida en el desarrollo de las actividades diarias en la Institución Educativa?

---

---

7. ¿Cuáles son sus capacidades de ser y hacer a través de su mundo del trabajo en la Institución Educativa?

---

---

### **Salud e integridad física**

1. ¿De qué manera cuida usted su salud física?

---

---

2. ¿Participa usted de las charlas o jornadas saludables que potencien el desarrollo de una buena salud y de auto-cuidado programadas por la Institución Educativa? ¿Cuáles son las temáticas y actividades abordadas?

SI

NO

Cuáles \_\_\_\_\_

---

---

3. ¿Conoce usted situaciones de acoso o violencia ocupacional al interior de la Institución Educativa? Describa el hecho.

---

---

**Sentidos, imaginación y pensamientos**

1. ¿Qué representa el trabajo en la Institución Educativa para usted?

---

---

2. ¿Cree usted que la Institución Educativa le garantiza la libertad de expresión? ¿De qué forma?

---

---

3. Describa las practicas (religiosas, culturales, estilo de vida, etc.) que expresan libertades institucionales

---

---

**Emociones**

1. ¿Cuáles son los vínculos en la interlocución con las personas que conforman los grupos de trabajo en la Institución Educativa?

---

---

2. ¿Ha sentido en su vida laboral dentro de la Institución Educativa duelo por ausencia de compañerismo, reconocimiento y valoración en el trabajo?

---

---

3. ¿Su desarrollo emocional en el trabajo se ha visto coaccionado por culpa del miedo y la ansiedad? ¿Explíquenos la situación? y ¿Cómo fue abordada en su momento?

---

---

**Razón práctica**

1. ¿De acuerdo con su experiencia y el espacio donde usted labora como puede tramitar su calidad de vida laboral?

---

---

2. ¿El proyecto de vida está articulado con su mundo del trabajo en la Institución Educativa?

---

---

3. ¿Cuáles son las oportunidades que la institución le ha dado para actuar y elegir sobre su propia vida?

---

---

**Afiliación**

1. ¿Cómo expresa usted el interés por las personas con las que labora?

---

---

2. ¿Es capaz usted de imaginarse en la situación de otro compañero de trabajo y apoyarlo?

¿Describanos la forma de hacerlo?

---

---

3. ¿Cree usted que la institución protege la libertad de reunión y expresión política? ¿De qué forma?

---

---

4. ¿La institución lo trata como ser humano digno, de igual valía que los demás? ¿Describa de qué forma cree que lo hace?

---

---

**Control sobre el propio entorno**

1. Participa usted de los espacios democráticos que promueve la Institución Educativa

---

---

2. ¿Actúa usted con autonomía en el momento participar de manera efectiva en las decisiones en su vida laboral? ¿De qué forma lo hace?

---

---

3. ¿Se siente usted en igualdad de condiciones frente a sus compañeros para poder acceder a un ascenso o mejora laboral en la institución? ¿Describa cómo?

---

---

4. ¿En su entorno laboral se siente capaz de ejercer su condición de sujeto frente a otros compañeros? ¿Explíquenos de qué forma?

---

---

5. ¿Su entorno laboral le propicia relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros compañeros? ¿Explique de qué forma?

---

---

<p style="text-align: center;"><b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b></p>
---

1. ¿El trabajo que desempeña actualmente le genera calidad de vida laboral? (razón práctica, vida, control sobre el propio entorno)

---

---

2. Frente a una situación laboral interna y/o externa que lo confronta con situaciones tensas, ¿cuál es su actitud? (emoción, sentidos ..., razón práctica)

---

---

---

3. En la actualidad realiza otra actividad laboral (Integridad física, Salud física, control)

Si       No      Cual \_\_\_\_\_

4. Enumere en orden de prioridad (de 1 a 6) los aspectos que favorecen su calidad de vida laboral (sentidos ... emoción)

Horario flexible       Salario       Condiciones Físicas  
 Calidad Humana       Reconocimiento       Otras

5. ¿La Institución Educativa favorece el desarrollo de capacidades y la planificación de su vida académica a través del plan carrera? (sentido... razón práctica, control sobre el propio entorno)

Sí       No      Comente en que consiste

---

---



6. ¿Considera usted que la Institución favorece los procesos de actualización, que le permiten estar a la vanguardia en la labor que realiza? (*sentido... razón práctica, control sobre el propio entorno*)

De acuerdo

En desacuerdo

7. ¿Participa usted de las actualizaciones institucionales?, Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿cuáles son sus mecanismos de conciliación y armonía que le permiten tener calidad de vida laboral?

(Razón práctica – sentidos)

---

---

---

8. Considera usted que la actividad laboral en la Institución Educativa le permite construir trayectoria laboral. (*sentidos... emoción, control.*)

Sí

No

Explique: \_\_\_\_\_

---

---

9. El entorno físico es un facilitador de su labor diaria en el lugar de trabajo, permitiéndole tener calidad de vida laboral. (*integridad y salud física*)

Sí

No

10. ¿En el desarrollo de sus funciones cuenta usted con los equipos e insumos necesarios e idóneos para llevar a buen término su trabajo? (*integridad y salud física*)

Sí

No

11. ¿A través del desarrollo del trabajo usted puede cuidar y mantener sus condiciones de salud?

Si       No      Explique \_\_\_\_\_

12. Las estrategias y planes de prevención ante accidentes y riesgos laborales con los que cuenta la institución, de qué forma le posibilitan su calidad de vida laboral. (integridad y salud física, razón práctica)

Si       No      Cuales \_\_\_\_\_

13. ¿Siente que el salario que percibe actualmente, compensa su actividad como docente en la Institución e influye en su calidad de vida laboral?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

14. ¿La relación con su jefe directo se enmarca dentro de los principios de confianza y apoyo reciproco, favoreciendo esto su calidad de vida laboral? (afiliación)

Si       No      Por qué: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. ¿Cuáles son los mecanismos para tramitar ausencias laborales de acuerdo al protocolo establecido por la Institución Educativa ¿cómo cree que éste influye en su calidad de vida laboral? (control sobre el propio entorno, razón práctica)

---

---

16. De acuerdo a su percepción de calidad de vida, a que cree que tiene derecho en el tiempo laboral como docente, y como lo tramita.

---

---

---

17. ¿En su trabajo como docente siente que existe colegaje y solidaridad, en qué medida piensa que esto favorece el trabajo en equipo, contribuyendo a su calidad de vida laboral? (Si la respuesta es no, omita la siguiente pregunta) (afiliación)

---

---

18. ¿Cuáles son los aspectos que más valora cuando trabaja en equipo? (afiliación, emoción, sentidos.)

- |  |                                   |                                    |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Conocimiento         | <input type="radio"/> Puntualidad | <input type="radio"/> Comunicación |
| <input type="radio"/> Respeto              | <input type="radio"/> Empatía     | <input type="radio"/> Innovación   |
| <input type="radio"/> Participación activa | <input type="radio"/> Otra        | Cual? _____                        |

19. ¿Considera usted que los mecanismos de comunicación adoptados por la Institución Educativa le aportan a su calidad de vida laboral?

- Si       No      Por qué: \_\_\_\_\_

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

La Universidad de Manizales a través de su programa de Maestría Gerencia del Talento Humano está adelantando la Investigación **CALIDAD DE VIDA LABORAL, DESDE LAS CAPACIDADES HUMANAS EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “RENÁN BARCO” DEL MUNICIPIO DE LA DORADA, CALDAS**. Le solicitamos a Usted que participe en esta Investigación respondiendo a unos cuestionarios que indagan acerca de su opinión sobre diferentes aspectos; esto tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo.

Es importante que tenga en cuenta que los cuestionarios no son un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una de las herramientas de esta investigación orientada, en último término, a posibilitar la formulación de propuestas de mejoramiento que fortalezcan la calidad de vida laboral y la productividad. **Todos los puntos de vista expresados serán relevantes.**

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. El equipo de investigación suministrará a la empresa estadísticas generales de los hallazgos del Estudio, garantizando la confidencialidad de la información individual aportada por los trabajadores que participan en él.

**Le agradecemos de antemano su disposición a responder los cuestionarios, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, responda todas las preguntas.**

He entendido el objetivo de la Investigación que se está realizando y consiento responder los Cuestionarios.

Nombre del Docente: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_