

Percepciones Sobre El Bienestar Laboral De Los Docentes En Un Centro De Desarrollo Infantil

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Julián Camilo Moreno Díaz
Luz Mary Florez Diaz
Autores

Leidy Johanna Gordillo Vásquez
Director del Proyecto
Magister en Psicología del Consumidor

Héctor Alfredo Ramírez Vaca
Codirector del Proyecto
Magister en intervención en sistemas humanos

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá D.C. 21 de noviembre de 2023

Resumen

Hoy en día, los colaboradores en el interior de una empresa son el motor vital para el desarrollo de una empresa, por lo que el bienestar laboral juega un papel primordial como base para la superación de sí mismo y grupal de los trabajadores, a través del bienestar laboral se genera motivación, ambientes de cordialidad, dispersión y se fomenta la productividad.

Dado lo anterior, en el presente documento se habla mediante un estudio investigativo acerca del sentir de los docentes y cómo identifican sus condiciones, ambientes, percepciones sobre el bienestar laboral en un centro de desarrollo infantil, en donde se analizarán diferentes elementos que se consideran importantes y que afectan directa o indirectamente en su condición a nivel de vida laboral, mediante una investigación cualitativa se narra las percepciones y sentir del personal docente y auxiliares pedagógicas del Centro de desarrollo infantil, mediante el instrumento de entrevista semiestructuradas con el propósito de describir e indagar las condiciones laborales y de bienestar de los trabajadores de la institución con el fin identificar el alcance y efecto que tienen los planes de bienestar laboral. Estos procesos se soportaron en los marcos (conceptual, teóricos y empírico) e igualmente el instrumento narrativo se desarrolló por medio del análisis descriptivo.

Con el avance de la investigación, el centro de desarrollo contará con las percepciones y sentir de sus trabajadores, hacia los planes de bienestar laboral, los cuales le permitirá a la empresa conocer de antemano, la efectividad o ineficiencia de dichos procesos ejecutados. Por lo que se espera que el bienestar de los empleados del centro de desarrollo se vea afectado positivamente al poder desarrollar en un 100% los planes de bienestar laboral y cumplir con todos los lineamientos establecidos por la ley.

Palabras Claves

Bienestar laboral, percepción, educación, condiciones laborales, relaciones interpersonales.

Abstract

Today, employees within a company are the vital engine for the development of a company, so workplace well-being plays a primary role as a basis for self-improvement and group improvement of workers, through Work well-being generates motivation, environments of cordiality, dispersion and productivity is encouraged

Given the above, in this document we talk through an investigative study about the feelings of teachers and how they identify their conditions, environments, perceptions about work well-being in a child development center, where different elements that are considered important will be analyzed. and that directly or indirectly affect their condition at the level of work life, through qualitative research the perceptions and feelings of the teaching staff and pedagogical assistants of the Child Development Center are narrated, through the semi-structured interview instrument with the purpose of describing and investigating the working conditions and well-being of the institution's workers in order to identify the scope and effect of the work well-being plans. These processes were supported by the frameworks (conceptual, theoretical and empirical) and the narrative instrument was also developed through descriptive analysis.

With the advancement of research, the development center will have the perceptions and feelings of its workers, towards work well-being plans, which will allow the company to know in advance the effectiveness or inefficiency of said processes executed. Therefore, it is expected

that the well-being of the employees of the development center will be positively affected by being able to develop 100% of the work well-being plans and comply with all the guidelines established by law.

Keywords

Labor Well-being, perception, education, working conditions, Interpersonal Relations.



Tabla De Contenido

Título Del Proyecto	9
Planteamiento Del Problema.....	9
Justificación	10
Objetivos General Y Específicos	13
<i>Objetivo General</i>	13
<i>Objetivos Específicos</i>	13
Antecedentes Teóricos Y Empíricos.....	14
Marco Conceptual.....	14
Marco Teórico.....	16
Antecedentes Empíricos.....	21
Diseño Metodológico.....	25
Tipo De Investigación.....	25
Participantes.....	26
Instrumento De Recolección De Datos.....	27
Procedimiento Análisis De Datos	30
Resultados	31
Discusión Y Conclusiones	32
Referencias.....	35

Apéndices	39
Apéndice A. Presupuesto	39
Apéndice B. Cronograma.....	40
Apéndice C. Validación De Instrumento Guía De Jueces.	41
Apéndice D. Consentimiento Informado	42
Apéndice E. Instrumento De Formato De Entrevista Semiestructurada.....	44
Apéndice F. Figuras	47



Listado de Tablas

Tabla 1: Presupuesto de Proyecto de Investigación en Centro de desarrollo Infantil.

Tabla 2: Plan de Trabajo



Listado de Figuras

Figura F1: Solicitud de validación de Instrumento para proyecto de Investigación

Figura F2: Primera revisión del instrumento – Entrevista semiestructurada

Figura F3: Verificación por parte de los Jueces expertos

Figura F4: Validación y aprobación de instrumento

Figura F5: Solicitud de Aval ante EAS

Figura F6: Jornada de capacitación - Docentes y auxiliares pedagógicas

Figura F7: Preguntas e inquietudes

Figura F8: Presentación y autorización de Consentimiento Informado

Figura F9: Formato de Consentimiento Informado – Firmado y Autorizado

Figura F10: Desarrollo del Instrumento por Google Forms

Figura F11: Formatos de consentimiento informados



Título Del Proyecto

Percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un centro de desarrollo infantil.

Planteamiento del Problema

La situación problemática se define como aquellos fenómenos o hechos vivenciados por el investigador que revelan determinada contradicción que no tiene explicación a priori (Pulido, 2010).

De acuerdo con la investigación que se pretende tratar, es importante determinar y mostrar lo fundamental de la temática ya que como tema de investigación las concepciones, percepción y satisfacción empresarial de los docentes en un centro de desarrollo infantil, se considera crucial examinar y comprender como los docentes experimentan el bienestar laboral dentro de su área laboral. Por lo dicho anteriormente, por medio de indagación u observación, se alcanzó a evidenciar las falencias del bienestar laboral por no suplir el plan de bienestar propuesto. Entendiendo el bienestar laboral como una herramienta indispensable en las organizaciones, ya que permite reducir niveles de estrés y aumenta la motivación, productividad, por esto es importante desarrollar un buen plan de bienestar laboral, en donde se defina y se ejecute lo propuesto en el mismo enfatizando en factores comunes como son el trabajo en equipo, metas planteadas y ejecutadas, evaluación y seguimiento a los planes, teniendo la finalidad de fortalecer el bienestar, ambiente de trabajo y percepción del personal docente hacia la institución. Por lo que se plantea la siguiente pregunta con el fin de abordar un enfoque de

bienestar, donde se cuestiona, ¿cuáles son las percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un centro de desarrollo infantil?

Justificación

El bienestar laboral es el proceso mediante el cual la empresa tiene como propósito brindar beneficios a sus trabajadores con el fin de enriquecer su condición de vida. Estos alicientes integran el desarrollo a nivel personal y profesional. (Myriam Quiroa, 2022). Desde la perspectiva del ámbito educativo, las empresas tienen como propósito fundamental la orientación plena del ser humano, no siendo externas a las perspectivas del confort organizacional. La ejecución en este tipo de contextos se ha detonado más compleja, debido a que el tipo de usuario es el mismo hombre que necesita de atenciones y alicientes esenciales, lo cual ha cooperado al avance continuo del carácter formativo y a la buena disposición de los procedimientos gerenciales y administrativos generados.

Con el pasar del tiempo y el desarrollo de las industrias y la integralidad laboral se ha descubierto su definición y elementalidad que posee el bienestar de los colaboradores en la empresa, el éxito de toda organización depende, entre otros factores, de la capacidad de liderazgo de las personas que conducen la gestión del talento humano, lo que acarrea el reclutamiento, capacitación y direccionamiento adecuado de los colaboradores. Bustos Peña, N. (2013), a partir del Departamento de Talento Humano es imprescindible desarrollar las capacidades de pensamiento estratégico, lo que busca anteponer a la variabilidad del ambiente y adaptabilidad a los mismos para planear, organizar, direccionar y controlar la ejecución de los procesos establecidos.

El bienestar laboral ejecutado en las organizaciones va muy enfocado a la productividad de los colaboradores, así mismo su contribución en las eventualidades de mejoras como trabajo en equipo, crecimiento profesional y actividades que permitan fortalecer su identidad, de la misma manera hacer frente al usuario, García Pérez, L. (2021).

En relación con el confort organizacional, siendo una frecuencia constante en la actualidad, se estimó de suma relevancia realizar investigación referente al presente proyecto, en el cual se busca examinar los aspectos relacionados con el bienestar laboral de las docentes de un Centro de Desarrollo Infantil. Se considera de vital importancia brindar bienestar laboral al colaborador, haciendo referencia está a la realización personal, generando sensaciones de fortuna, felicidad y llevar un estilo de vida saludable. Por esto, como organización, promover el bienestar implica realizar todo lo permisible y ejecutable para de esa forma respaldar que los colaboradores se sientan dichosos, complacidos y saludables en sus respectivas funciones. El rol del personal docente en la Unidad de Servicio es importante teniendo presente el campo de acción de su área, generando un vínculo directo con primera infancia siendo esta etapa muy significativa donde se impulsa el avance integral de los infantes de cero a cinco años, educación inicial, mediante la protección y garantía de sus derechos, cuidado, protección, salud, nutrición y participación, Soto, S. (2018), por otro lado, la ejecución de gestión documentaria en cuanto a planeación y seguimiento, donde se ha evidenciado la importancia de los logros a nivel de organización, pero poca atención del bienestar a nivel personal del colaborador, de acuerdo a la carga laboral que se maneja en cuanto a las funciones que desempeñan y la inadecuada efectuar de la estructuración del plan de bienestar laboral.

Por otra parte, mencionando la relación del bienestar laboral con la primera infancia, un vasto corpus de evidencia revela la importancia que tienen los cuidadores primarios siendo las



agentes educativas (y por extensión, las familias) para el desarrollo infantil en un largo plazo Shonkoff & Phillips, (2000). Hoy por hoy, todos esos componentes que posibilitan la innovación en la cultura socialmente saludable y en la creación de las tendencias de cuidado que recubren principalmente la apreciación en concordancia con los niños siendo bien conocido como el componente pedagógico que permite la comunicación entre docentes y beneficiarios en los escenarios de atención, buscando crear y desarrollar ambientes de aprendizajes, desarrollo de habilidades, prácticas de cuidado y crianza; por otro lado el componente de familia comunidad y redes sociales el cual se orienta en producir herramientas que faciliten la creación y la participación en las familias; referente al componente de salud y nutrición el cual se centra en el suministro de alimentos nutritivos los cuales cubran lo requerido nutricionalmente conforme al grupo etario de la niña o el niño; en cuanto al componente de ambientes educativos y protectores para garantizar a los niños y niñas ambientes óptimos y seguros que den acceso a la participación, desarrollo, expresión. Por esto, es importante contar con un personal docente satisfecho, motivado, en condiciones óptimas, para que, al momento de realizar su trabajo, posean de bienestar y dar lo mejor de sí en esta etapa de cuidado tan importante como lo es la primera infancia, donde se crea un apego seguro a un cuidador confiable que brinde afecto, un apoyo y cuidado consistentes en la etapa inicial de la vida, constituye un requisito clave para asegurar un DPI robusto (Bowlby, 1969). Las intenciones exploradas que se llevan a cabo con notoriedad y éxito fortalecen la seguridad del niño y le animan a continuar reconociéndose y conociendo su entorno.

Finalmente, de acuerdo con la investigación sobre el bienestar laboral en los últimos tiempos, se estima que es un proceso significativo, evidenciando la fuerza que se ha venido tomando sobre el colaborador en las organizaciones, así mismo, lo que se les debe brindar para



lograr satisfacción, productividad, rendimiento y pasión, ya que en muchos sectores empresariales no se le ha dado la importancia requerida al procedimiento. Por lo cual resulta fundamental, investigar la materialidad y contextos específicos que den acceso a ahondar en las situaciones que promueven a analizar cómo se está ejecutando la satisfacción empresarial en las empresas directamente con los colaboradores, teniendo en cuenta el impacto del mismo y estimar las posibles maneras de fortalecer el proceso, generando estrategias de intervención y aspectos de mejora.

Objetivos General y Específicos

Objetivo General

Describir cómo los docentes de primera infancia definen y experimentan el bienestar laboral en su trabajo diario.

Objetivos Específicos

Conocer las percepciones y valoraciones de los docentes sobre los factores que influyen en su bienestar laboral.

Reconocer las condiciones de trabajo frente a la carga laboral y las relaciones interpersonales de los docentes.

Indagar el significado de las prácticas de bienestar laboral generadas por la institución y su impacto en los docentes.



Antecedentes Teóricos y Empíricos

Marco Conceptual

El concepto de confort organizacional se ha trabajado como un elemento destacado en la evolución de los planteles educativos, siendo una descripción que prolonga a varios contenidos primordiales del bienestar laboral, por lo cual, el estudio del entorno laboral es necesario para el relacionamiento personal una vez que por su esencia es distinta para todos, de esta manera permite lograr un gran desempeño y alcanzar las metas que la organización tenga. Jesús Álvarez, J. N., & Bautista, M. D. C. S. (2021).

Teniendo en cuenta a Jiménez et al. (2020). Considerándose, el bienestar laboral como bienestar mental y físico acompañado de una sensación de compromiso y felicidad para realizar las tareas en determinado lugar, tema que se considera pertinente, teniendo en cuenta la influencia que posee el mismo en un personal que como resultado se obtendrá un mejor desempeño laboral, individual, colectivo y con ello mayores probabilidades del crecimiento empresarial, es claro que el bienestar laboral, cuente con todas las dimensiones para la estabilización organizacional y mejora continua en todos los procesos al interior de la empresa.

El confort organizacional reside pretendiendo optimar la cotidianidad de las actividades realizadas, a su vez origina la satisfacción a nivel social, de las mismas personas y de sus familiares. Dentro de las organizaciones se cuentan con distintas tareas a desarrollar, comúnmente son efectuadas de forma persistente, durante largo tiempo. Por lo que el colaborador desgasta y disminuye sus recursos físicos y mentales al pasar de los años. (Ordoñez, s.f.) 2019.

Según Granados (2018), se identifican dos dimensiones (objetiva y subjetiva), las cuales buscan generar un equilibrio laboral para alcanzar beneficios exorbitantes y optimizar su gestión financiera, generando valor agregado a la compañía y de esa manera cautivar excelentes profesionales y así aumentando el rendimiento, y demás características de progresión a favor principal de la empresa.

Basándose en otra fuente de exploración “repositorio digital” plasmando la investigación dada a través de la Revista Venezolana de Gerencia, asociada a la temática, “felicidad” incorporando el bienestar laboral: categorización de variables, apoyándonos en la teoría de Layard (Tula, 2015) quien propone la felicidad como ciencias del estudio del comportamiento humano y su preocupación por la felicidad individual como factor asociado al desarrollo y bienestar de las personas en las organizaciones.

En Colombia se regulan los programas de bienestar bajo un marco denominado planes de confort social e incentivos, dirigido a servidores públicos, bajo el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, donde se debe organizar a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, la Dirección de Gestión de Recursos y Logística, fundamentada en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral y fomentar una cultura.

Por lo que se fundamentara en los siguientes apartes normativos, Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones: el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de

su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Es claro que Colombia cuenta con una base legal y clara sobre los procesos para la intervención y el buen bienestar laboral, por lo que el sentir de la comunidad del Centro de Desarrollo Infantil ha expresado esta necesidad de poder llegar a contar con un óptimo plan de bienestar laboral, por lo que la teoría de la psicología organizacional positiva propuesta por Martin Seligman, se adapta a las condiciones individuales que buscan los docentes del Centro de Desarrollo, de esta manera se estimula la cooperación de cada uno de ellos en búsqueda de dar un desarrollo final y contundente a los planes de bienestar que se diseñan para el talento humano.

Marco Teórico

Durante más de 20 años, el centro de desarrollo infantil ubicado en el Departamento de Bolívar, se ha enfocado en atender y fomentar el progreso integral mediante la educación inicial, siendo el cuerpo docente pieza clave en la formación y orientación de los menores, actualmente el cuerpo docente sigue fortaleciendo sus habilidades y competencias dada en la instrucción y enseñanza de los infantes a través de épocas entendidas entre 2 a 5 años; con esto se ilustran las actividades con las cuales cooperan los docentes en el desarrollo de las destrezas motoras en espacios pedagógicos, contribuyen en la orientación de estilos de vida saludables, se promueve el aprendizaje por medio de actividades lúdico pedagógicas, se brinda asesoría y control a los procesos de salud mediante guías orientadoras, de esta manera son ellos, los primeros educadores que atienden y forman a los niños en espacios de primera infancia.

Durante los años mencionados, los docentes han tenido la percepción de que no se ha acrecentado sus esfuerzos en cuanto a su desempeño y bienestar laboral, notando inestabilidad financiera y emocional, con relación al personal nuevo se ha notado inestabilidad laboral por el tipo de contratación, el cual no permite una continuidad y estabilidad, creando un efecto dominó en las relaciones interpersonales entre los docentes de más tiempo con el personal nuevo, por ideales, procesos, creencias, concepciones y por factores internos y externos a la actividad de la docencia.

El Centro de Desarrollo Infantil cuenta con procesos administrativos bien definidos una vez que se encuentran regulados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la Entidad Administradora de Servicios (EAS), los cuales estructuran todos los procesos a ejecutar tanto en la parte académica, administrativa y financiera. Por lo que el plan de bienestar laboral se rige bajo las políticas públicas y privadas, una vez dicho esto, el Centro de Desarrollo Infantil genera actividades con el talento humano, sin embargo, en el ambiente se siente un inconformismo frente al plan de bienestar, por esto, con el estudio de investigación se pretende conocer la percepción de las agentes educativas y auxiliares pedagógicas desde su práctica.

Durante los últimos años se ha dado cumplimiento del diseño del plan de bienestar, pero su ejecución no se ha realizado bajo los parámetros establecidos y no se ha cumplido con los objetivos propuestos, por lo que los docentes sienten que dicho plan no representa un bienestar para la planta docente, ni para el resto de personal que labora en el Centro, de modo que se han visualizado afectaciones en el bienestar laboral, condiciones laborales y carga laboral, siendo estas las 3 dimensiones que se tendrán en cuenta para el desarrollo y sobre las cuales se fundamentara el trabajo de investigación.

De acuerdo con el barrido de consultas investigativas referentes a la temática establecida a consultar, se ha podido evidenciar en base a las investigaciones, estudios, pruebas y comprobaciones desarrolladas la efectividad y validez de esta. En efecto, el talento humano en las organizaciones es todo el complemento funcional con que la compañía cuenta para de esa manera poder conceptualizar el capital máspreciado, teniendo presente que una empresa sin la manipulación operativa del talento humano no puede funcionar.

Para esta investigación, se fundamentaría bajo la teoría de Martin Seligman, quien es un Psicólogo Positivo reconocido por su trabajo en la Teoría del Bienestar y su aplicación a la Psicología del Trabajo y las organizaciones, usando como referente su Teoría del Bienestar lo cual explica y detalla que para lograr el bienestar, el hombre necesita alcanzar emociones positivas como gratitud, disfrute, paz, satisfacción, amor, esperanza y curiosidad; una teoría de opción no forzada y sus 5 componentes que interpretan lo que los trabajadores libremente prefieren por libre albedrio y orientados en el compromiso, el sentido, las relaciones positivas y el logro, definido como el modelo PERMA, de acuerdo con sus siglas en inglés: positive emotion, engagement, positive relationships, meaning, accomplishments.

Según Seligman (2016), el primer enfoque de la Teoría del Bienestar se encamina hacia la psicología organizacional positiva propuesta, la cual se basa en la perspectiva de la psicología industrial y organizacional, en el estudio del funcionamiento eficiente de las personas en el entorno laboral. En su libro FLORECER: la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar, se centra en que inexcusablemente, los seres humanos requieren contar en su existencia con un propósito y sentido de vida, considerando característicamente que para generar significación y razón de ser en una persona es importante hacer parte y servir a algo que considere que es superior a sí mismo, en efecto, la sociedad crea todas las instituciones de

manera positiva para facultar esto: religión, ser ecologista, partido político, la familia o los boy scouts.

También es de resaltar que Seligman (2016) indicó acerca de que siempre no se va a poder estar felices, dichosos, pero considerando de que todos los seres humanos tienen la oportunidad de avanzar, socializar, relacionarse, contando con un significado de vida como personas, logros y propósitos, sin embargo, el autor señaló de acuerdo con el modelo PERMA, cada uno de sus aspectos puede resultar distinto para cada cultura. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se contempla la percepción asociada a la felicidad, según Seligman, la felicidad se lograría a través de 3 vías: lo que podríamos designar la buena vida (pleasant life), el compromiso (engagement life) y la vida plena de sentido (meaningful life), si bien no existe una clave instantánea y necesaria que conlleve a la felicidad, sino que ésta parece demandar una serie de condiciones anticipadas, todavía no bien establecidas. En razón de lo cual, ha sido probado que la extroversión, es un factor de personalidad que hace parte del modelo de los 5 grandes (extraversión, amabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura), y que se encuentra ligada a la emoción de la felicidad, posicionándose como una variante que asigna pronóstico así mismo, logrando convertirse en una aptitud social de grandes proporciones, en realidad, alcanzando gran proporción, además de esto, relaciones interpersonales con un alto nivel de satisfacción y colaboración en tareas que se desarrollen en contextos sociales.

En definitiva, la Teoría del Bienestar según Martin Seligman (2016), es medida por 5 elementos denominados: 1. Emoción positiva, la cual consiste en comprender el bien que aportan las emociones positivas las cuales generan una impresión favorable en el área de la salud y buenas relaciones interpersonales, con el propósito de desarrollar y fortalecer las habilidades para acrecentar la medida de emociones positivas en concordancia con las mismas; 2. El

compromiso, se trata de realizarlo consigo mismo, con las fortalezas propias y buscar prácticas eficaces; 3. El sentido refiriéndose a la busca del mismo, como de su significación y propósito de vida, haciendo parte de algo en gran magnitud que uno mismo; 4. Las relaciones positivas, apuntan a elevar las habilidades y relaciones con las demás personas, contando relacionarse con calidad, si se hace de manera frecuente, puede resultar productivo compartir de manera agradable con las demás personas generando y llevando a un nivel de bienestar; por último, 5. El logro hace alusión a la delegación personal que conlleva a desarrollar una progresión y evolución de las capacidades humanas; de acuerdo a lo descrito anteriormente, se tiene como meta en el progreso de los 5 elementos crecer más mediante las medidas mencionadas con anterioridad. Con relación al modelo PERMA, cabe mencionar que estos elementos permiten reconocer la felicidad dentro de la compañía; también es fundamental apuntar en pro de la Psicología Positiva de Martin Seligman, la cual permite promover en los colaboradores un nivel alto de entusiasmo, ya que de esa manera motivan las emociones positivas al crear talleres motivacionales, conferencias, dinámicas; de esta forma, se alcanza a renovar y acrecentar la comunicación en las instalaciones de la organización permitiendo así un buen clima laboral.

Por lo que la teoría de Martin Seligman se encuentra asociada con la percepción del tema central de investigación y los objetivos a desarrollar, en relación con la búsqueda del bienestar laboral de los docentes y la buenas prácticas motivacionales, las que permitan que los docentes se enfocaran en mejorar sus habilidades y destrezas para desarrollar su labor lúdico pedagógico con los infantes y no estar con la intranquilidad de no contar con las herramientas necesarias para desarrollar su labor.



Antecedentes Empíricos

Sin embargo, lo expuesto anteriormente no se ha fortalecido completamente en las organizaciones; revisando barridos de estudios, así como un estudio en específico, realizado en Colombia sobre estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados, determinando la importancia de contar con planes de bienestar laboral completos e idóneos que cubran todos los aspectos requeridos en el colaborador, de igual manera, es relevante que los colaboradores sean conocedores del plan de bienestar de la empresa, y si es necesario establecer nuevas estrategias, plantearlas, para definir y fortalecer factores como: la calidad de vida laboral, motivación, cultura organizacional y las relaciones entre los empleados y la organización. Aponte et al. (2020).

En efecto, uno de los estudios citados sobre el clima organizacional del ICBF en el valle del Cauca realizado por Sandoval (2019), busca diagnosticar el clima laboral de una organización con el fin de diseñar un plan de mejora que permita alcanzar las metas organizacionales, para ello se tomó una muestra de 30 encuestados. Un estudio encontró que el 33% de empleados tienen malas percepciones de autoevaluación, motivación, equilibrio entre la vida laboral y familiar, el reconocimiento y la compensación eran las principales causas de la pérdida de motivación. Además, su factor de motivación y bajo nivel de especialización está relacionado con el tipo de contrato de servicios, existiendo 71% de empleados en esta situación y por tanto sin sentimiento de pertenencia a la organización. Sin embargo, los elementos de planificación estratégica y misión obtuvieron los puntajes más altos, lo que significa que la organización está en el camino correcto y sus funciones contribuyen al logro de metas trazadas, brindando un gobierno corporativo efectivo y una buena carrera. Según la conclusión de esta

investigación, se considera correcta la aplicación de la teoría de Herzberg en el contexto del ICBF, donde a través de un estudio se media la motivación humana, asociada a las relaciones laborales, políticas, organizacionales y condiciones de trabajo.

Otro estudio de interés respecto a las condiciones laborales fue realizado por Escobar (2021), en una guardería de la ciudad de Medellín que tiene convenio con el ICBF, para describir las condiciones laborales de sus empleados en casa con el fin de determinar las condiciones ambientales, percepciones ergonómicas, económicas y generales sobre las condiciones de trabajo en los hogares infantiles, que incluye un grupo interdisciplinario de mujeres de 30 a 40 años e incluye directoras, nutricionistas, agentes educativas, auxiliares pedagógicas y psicólogas. Utilizando cada persona de este grupo como fuente de recopilación de información para un total de 12 entrevistas, usando una herramienta de entrevista semiestructurada, que consta de 16 preguntas en torno a las siguientes categorías: condiciones de trabajo, condiciones ambientales (riesgos laborales y riesgos psicosociales), condiciones laborales y económicas. Según la categoría ambiental, se realizaron 6 preguntas, identificadas en términos de riesgos laborales y factores psicosociales, identificando a 2 de cada 12 personas con accidentes laborales; Además, en cuanto a riesgos laborales, cabe destacar que en esta instalación se imparte formación en cuestiones generales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo según lo manifestado individualmente por cada trabajador. Otro aspecto relevante dentro de las condiciones ambientales es el factor psicosocial y se puede aseverar que al momento de la encuesta en su lugar de trabajo, la mayoría de los entrevistados consideraron que es un lugar grande y cuentan con condiciones óptimas para el pleno desarrollo de funciones, sin embargo, existen defectos como la temperatura, la humedad y el desgaste de las herramientas de trabajo (sillas y mesas) que pueden tener un impacto negativo a la concienciación laboral, como refiere Dolan & Co.

(1999) la falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la escasez en el oriente, así como mobiliario, iluminación, etc. forman un aspecto del entorno físico que afecta la calidad de vida en el lugar de trabajo. Por otro lado, en cuanto a la condición ergonómica, al preguntarles sobre su función, todos los entrevistadores expresaron opiniones similares, es decir, todas sus tareas tienen que realizar, todos dijeron que las respetan y gestionan de acuerdo a esto, propuestos en un contrato que firman cada seis meses y tienen conocimiento del mismo. El resto no tiene nada que ver con el contrato firmado, que definen como una asociación colaborativa. Finalmente, se les preguntó si debían pasar mucho tiempo en la misma posición, respondiendo la mayoría que no, excepto el sujeto 7 que respondió que la mayor parte del tiempo estaba sentada lo cual le ocasionaba dolor de espalda, es lo que Dolan & Co (1999) dicen que puede estar relacionado con los crecientes riesgos posturales como resultado de la pandemia y lo virtual. En términos de condiciones económicas, es posible definir el tipo de contrato que tiene un empleado como un contrato con una duración menor a 1 año, generalmente renovado cada 6 meses, como se menciona el sujeto 7, que es un contrato con límite de tiempo, menos de un año, puede considerarse un estresor según Gómez (2004), en este caso la incertidumbre derivada de la renovación del contrato cada seis meses. También se identificó la necesidad de buscar ingresos adicionales, resultando que solo 3 de 12 entrevistados expresaron estar de acuerdo con el salario, mientras que el resto de los participantes dijeron que buscaban pero por las condiciones de la nueva normalidad les resulta difícil conseguirlo, otros dijeron que los perdieron por circunstancias similares y que finalmente el requerimiento de tiempo en casa les hizo imposible obtener una nueva fuente de ingresos, sin embargo, la mayoría de los trabajadores coinciden en que esta es una solución aceptable y calculan todos los beneficios y pagos en orden actualizado. En términos de condiciones laborales, buscamos determinar la percepción general de las

condiciones laborales y si los trabajadores identificaron oportunidades para mejorar la vivienda, en cuanto a las condiciones generales de trabajo, todos los entrevistados describieron que gozan de buenas condiciones laborales, sin embargo, al ser consultados sobre recomendaciones institucionales, la mayoría de los trabajadores también tienen algo en común lo cual se refiere a mejorar la infraestructura para evitar verse afectados, convirtiéndose en un problema mayor.

Esta investigación se estructura, utilizando un enfoque cualitativo, proporcionando un método de investigación que ayuda a comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde la perspectiva de quienes viven en el (Taylor & Bodgan, 1984); para este estudio, un enfoque cualitativo permite un ajuste efectivo de los objetivos planeados.

Con objetividad para determinar si la calidad del trabajo puede construirse como una ventaja competitiva en las organizaciones colombianas, entendida como todas las competencias encaminadas a mejorar las condiciones de los colaboradores en las empresas; la investigación se orienta hacia un enfoque cualitativo, utilizando como estrategia de investigación un grupo seleccionado mediante la realización de entrevista, conversatorios, para iniciar un análisis coordinado de fuentes primarias y secundarias, luego se procede mediante la investigación de contenido como técnica.

Por su parte, la ventaja competitiva es el conjunto de características que permiten a una organización, a diferencia de sus pares en el mercado, posicionarse en esta forma de evolucionar; cabe señalar que debido a ciertas formas de contratación y pago como Colombia que se vive inestabilidad y precariedad, el desarrollo del bienestar laboral es de gran importancia, ya que de esta manera o dicho de otro modo, esta racionalidad les permite mejorar su situación a nivel nacional en el trabajo, en lo personal, físico y mental, lo que se refleja a largo plazo como un beneficio económico y no económico a través de los servicios que brinda la organización.

Al revisar esta literatura, se enfatiza el objetivo del estudio mediante el uso de la exploración bibliográfica de diferentes autores para determinar la relación entre las dos conceptualizaciones, con base en las historias de los conceptos y cómo apoyan una integración estrecha y fundamental para las organizaciones. Hoy en día siempre buscamos recopilar información sobre el tema acerca de la felicidad en el trabajo y su relación con la inteligencia emocional, en el marco del diseño metodológico cualitativo. Es por esto que se realizaron búsquedas en diferentes colecciones de niveles de felicidad laboral en las organizaciones.

Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Esta investigación se llevará a cabo utilizando un método cualitativo, ya que se presta especial atención a los detalles y la comprensión de las percepciones de los docentes y como viven el bienestar laboral en su día a día. Por esto, se determina que se realizará un estudio basado en el diseño narrativo una vez que tiene como objetivo comprender la secuencia de acontecimientos, situaciones, fenómenos, procesos y sucesos relacionados con pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de experiencias narradas por quienes han pasado por ellas. Centrado en la parte narrativa, entendida como historias de participantes relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto de eventos conectados cronológicamente (Czarniawska, 2004).



Para finalizar con diseño desde una mirada narrativa el cual permite entender los hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias expresadas por quienes las vivieron.

Participantes

La investigación se desarrolló en un Centro de Desarrollo Infantil, el cual mantiene convenio con el ICBF desde hace más de una década. Este CDI se encuentra compuesto por un equipo docente de 13 mujeres que oscilan entre los 19 y 62 años, el cual está integrado por 9 agentes educativas quienes en su rol ejecutan funciones como propiciar espacios de calidad en la educación inicial, acompañando el desarrollo y aprendizaje de los infantes, permitiéndoles crear, jugar, interesarse por medio de recursos disponibles y elaborados ecológicamente, y 4 auxiliares pedagógicas las cuales se desempeñan en colaborar, cooperar con las agentes educativas del Centro de Desarrollo llevando a cabo el cuidado y crianza de los niños y niñas.

Se escogió como fuente de recolección de información una entrevista semiestructurada por medio de canales virtuales a través de Google Forms, la cual se desarrolló de forma virtual, a través de los equipos telefónicos de los agentes educativos y auxiliares pedagógicos, dicha entrevista se realizó de forma individual por cada una de las participantes que hacen parte del grupo seleccionado para una totalidad de 13 entrevistas. Para dicha investigación se trabajó bajo el enfoque cualitativo, el cual permitió recolectar datos de manera narrativa una vez que las preguntas fueron estructuradas abiertas, con el fin de conocer la perspectiva de la población a trabajar.

Para dicho proceso de recolección de información se abordó de la siguiente manera, el primer paso de recolección se inició por medio del formato de consentimiento informado el cual se dio a conocer al personal del Centro de Desarrollo Infantil mediante una capacitación, durante esta actividad se realizó registro fotográfico, registro de asistencia por planilla y se solicitó autorización al personal seleccionado para generar material fílmico o grabación de voz. Para la capacitación, se contó con una jornada de capacitación, la cual duró treinta minutos, en donde se reunió a la planta docente y auxiliares pedagógicas para conversar sobre los siguientes temas: formato de consentimiento informado, como diligenciarlo, preguntas e inquietudes, formato de entrevista.

La segunda etapa fue la entrevista semiestructurada, se profundizó mediante un conversatorio el cual demoró 15 minutos, y se dio a conocer la entrevista virtual tanto en plataforma como en físico, con el fin de familiarizar al personal educativo con la herramienta a utilizar, posteriormente se generó un espacio de preguntas y respuestas; durante el conversatorio se abordaron las siguientes dimensiones, bienestar laboral, condiciones laborales y carga laboral.

Para la tercera etapa se procedió a ejecutar la entrevista semiestructurada por medios virtuales a través de formulario de Google Forms, a las agentes educativas y auxiliares pedagógicas, compartiendo el link para acceder y desarrollar la entrevista semiestructurada, desarrollo que se dio por medio de los equipos telefónicos de cada uno de los participantes y ejecución de forma individual.

Instrumento de Recolección de Datos

Como producto de recolección de información se estructuró y aplicó una entrevista semiestructurada, con fundamento en la justificación teórica presentada anteriormente. En esta prueba de selección como la entrevista clasificada por 3 dimensiones, enfocada en los siguientes temas de interés para los docentes y auxiliares pedagógicas (bienestar laboral, condiciones laborales, carga laboral), por lo que se formularon 9 preguntas con respuestas argumentativas, de esta manera se prevé el fomento a la narrativa por parte de los participantes en la investigación, y se fortalece el tipo de investigación cualitativa, la cual cuenta con indicaciones, las cuales giran en torno a reconocer y explorar diferentes elementos del conocimiento que los docentes tienen acerca del bienestar laboral, con la intencionalidad de conocer el sentir frente a su bienestar, significados e importancia y sobre todo la historia que ha dejado entre los trabajadores, los procesos de bienestar laboral. A partir de ahí, se contó con la colaboración de jueces expertos para la valoración del instrumento, donde primeramente se envió un correo con el documento de guía de jueces, solicitando su colaboración para validar y orientar acerca del instrumento y las categorías ahí estipuladas, seguido a esto se contó con la aprobación de revisión por parte de los 2 jueces expertos quienes fueron la profesora Carolyn Diaz García quien se desempeña como docente de tiempo completo en la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano y el profesor Diego Leonardo Cruz Serrano quien se desempeña como coordinador de Académica y de Investigación de la Maestría en Gerencia de Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, por consiguiente, cada juez experto reviso el contenido del documento e hizo sus apreciaciones con la finalidad de que se tomara cada orientación y se ajustara, cumpliendo con cada directriz recibida y plasmada en el instrumento, luego se aplicó una muestra a veintisiete personas para probar su alcance, comprensión y efectividad, dando como

resultado la aprobación y validación del instrumento. Se pueden evidenciar en anexo – figuras F 1,2,3 y 4.

Culminado el proceso de validación del instrumento y muestreo, se procedió a la gestión de permisos, actividad que se realizó ante el Operador Contratista a la cual está adscrito el Centro de Desarrollo Infantil, donde inicialmente se dio a conocer el motivo y finalidad del proyecto de investigación, seguido a esto se procedió a solicitar permiso para realizar actividad de investigación de tipo académico por escrito y enviado por vía de correo a la coordinadora técnica de la empresa contratista para su debida aprobación, obteniendo respuesta positiva de la misma por correo electrónico. Se pueden evidenciar los anexo - Figura F5.

Según cronograma de actividades para el mes de noviembre de 2023, se estableció una jornada de capacitación, preguntas e inquietudes, la cual se llevó a cabo el día el viernes 03 de noviembre de 2023, la cual contó con la participación de la planta educativa del Centro De Desarrollo Infantil CDI, compuesta por 9 agentes educativas y 4 auxiliares pedagógicas, para un total de población de trece participantes, contando con una población femenina de un 100%, quienes tienen formación como técnicas en primera infancia, se determina que 9 llevan en la institución más de 4 años, 3 llevan de 1 a 3 años y 1 lleva menos de un año, a la cuales se les brindó capacitación sobre el proyecto investigación que se lleva a cabo para fines académicos y la dinámica del mismo, titulado Percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un Centro De Desarrollo Infantil, el cual tuvo una duración treinta minutos, donde se dio a conocer los objetivos del estudio y adicionalmente se procedió a presentar y solicitar autorización por medio de 2 formatos de requisito para el desarrollo del estudio de investigación, el consentimiento informado y el formato de entrevista semiestructurada, en el cual se explica que se va a realizar y como se va a realizar, también la forma de diligenciar la entrevista

semiestructurada y finalizando con un espacio de preguntas y respuesta a inquietudes presentadas durante la jornada de capacitación. Se pueden evidenciar los anexo - Figura F6.

Durante la capacitación se realizó la entrega de consentimiento informado a la población a intervenir, el cual fue leído conjuntamente, mediante el avance de la lectura se fueron aclarando dudas e inquietudes logrando claridad en todas las personas, donde finalmente todas procedieron a firmar. Se pueden evidenciar los anexos – figuras F 7,8 y 9.

Por último, se aplicó el instrumento de entrevista semiestructurada por Google Forms la cual se desarrolló a través de los equipos celulares de las agentes educativas y auxiliares pedagógicas, las cuales respondieron de forma individual y en un tiempo de quince minutos. Se pueden evidenciar los anexo - Figura F10.

Procedimiento Análisis de Datos

Para el desarrollo de análisis de datos cualitativos, se encuentran los diseños genéricos los cuales cuentan con varios marcos interpretativos los cuales permiten abordar la investigación desde varios puntos de vista, dichas técnicas de análisis son: a. teoría fundamentada, b. diseño etnográfico, c. diseño narrativo, d. diseño fenomenológico, e. diseño de investigación - acción y f. estudios de caso cualitativo.

Bajo el diseño narrativo se busca entender la sucesión de hechos, fenómenos, procesos y eventos donde se abarcan los sentimientos, emociones, pensamientos e interacciones que conllevan la labor del ser docente y auxiliares pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil, de esta manera conocer las vivencias y perspectivas de cada uno de los participantes.



Basados en el enfoque cualitativo y diseño narrativo, se procederá a analizar e interpretar la información de forma descriptiva y generar contraste y comparaciones de los resultados del instrumento con las teorías expuestas durante la investigación.

Resultados

Se tuvieron variables sociodemográficas dentro de la investigación, como lo fueron: edad, cargo, sexo y tiempo en la institución, de lo cual se encuentra que los participantes todas son mujeres en rangos de edad de 18 a 30 años se encuentra 1 participante, de 31 a 59 años se encuentran 10 participantes y de 60 años en adelante se encuentran 2 participantes.

Por otra parte, se consideraron 3 dimensiones de investigación, bienestar laboral, condiciones laborales y carga laboral, con relación al bienestar laboral las agentes educativas y auxiliares pedagógicas valoran el programa de bienestar laboral disfrutando de las actividades recreativas, pedagógicas, celebraciones y capacitaciones que ofrece el Centro de Desarrollo Infantil, y proponen mejoras como actividades de hábitos saludables, autocuidado, comunicación afectiva, disfrutan de las actividades recreativas e interacciones personales permitiendo el fortalecimiento de los vínculos socioafectivos entre compañeros.

Condiciones laborales: Están de acuerdo con los reconocimientos que se han brindado por desempeño laboral, sin embargo, existe poca información sobre la clase de beneficios a los cuales se pueden ver favorecidos. Les gusta trabajar con los niños, cuentan con los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades educativas, consideran que los uniformes sean más acordes a la actividad y se brinde elementos de protección personal – EPP. Con respecto a la carga laboral, el Centro de Desarrollo Infantil realiza acciones para prevenir el estrés laboral y

apoyar su desarrollo profesional, sin embargo, expresaron que se deben dar a conocer más las actividades de antiestrés ya que existe desconocimiento, y la necesidad de contar con más espacios físicos, material pedagógico, el deseo de recibir reconocimiento, capacitaciones y apoyo psicosocial. También, se considera importante el programa de bienestar y la organización de horarios y grupos de estudio para apoyar fundamentalmente el desarrollo profesional y laboral. Se considera útil sentirse motivado y valorado en la empresa.

En el instrumento que se aplicó y trabajó con la población a investigar, se encontró en la dimensión de bienestar laboral la variable a destacar sobre las formaciones, las cuales para el talento humano son un disfrute para ellas en cuanto a su confort en la organización.

Discusión y Conclusiones

El presente estudio se enfocó en describir cómo los docentes de primera infancia definen y experimentan el bienestar laboral en su trabajo diario de agentes educativas y auxiliares pedagógicas entre 18 y 60 años en adelante que laboran en un Centro de Desarrollo Infantil desde hace menos de 1 año y más de 4 años, con una población de trece personas, de las cuales todas fueron mujeres.

Los hallazgos de los resultados descriptivos posibilitan observar las 3 dimensiones que constituían el instrumento, bienestar laboral, condiciones laborales y carga laboral.

Se encontró que en el programa de bienestar laboral se orienta en la satisfacción de las agentes educativas y auxiliares pedagógicas al contar con actividades que favorecen las buenas relaciones interpersonales y fortalecen habilidades emocionales positivas tal como lo establece la teoría del bienestar de Martín Seligman (2016), en su primer elemento - emoción positiva, con la



intención de evolucionar y reforzar las habilidades para de esa manera extender la medida de emociones positivas en correlación con las mismas, en efecto en el CDI se incentiva y se llevan a cabo por medio de actividades recreativas, pedagógicas, celebraciones y capacitaciones.

También se encontró que se brindó reconocimiento por el desempeño laboral, el cual se reflejó en el gusto por la labor ejecutada con los niños y niñas del Centro de Desarrollo Infantil, además se cuenta con los materiales e insumos para brindar la atención, por lo que se suma los expresado por Escobar (2021), en el estudio de interés realizado en una guardería de la ciudad de Medellín que tiene convenio con el ICBF, en donde se expresa que, al contar con las condiciones ambientales, percepciones ergonómicas, económicas, espacios óptimos se distingue que en el CDI se cuenta con los condiciones óptimas para ejecutar la labor.

Con relación a la tercera dimensión se percibe que el Centro de Desarrollo Infantil realiza acciones para prevenir el estrés laboral, apoya al desarrollo profesional y considera importante el programa de bienestar, estando de acuerdo con la teoría del bienestar citada por Martin Seligman (2016), denominada en sus 5 elementos, específicamente en el elemento catalogado como logros, el cual hace referencia a la representación personal el cual atribuye en el mismo ser a evolucionar progresivamente en cuanto a sus capacidades humanas.

Finalmente se puede describir que el bienestar laboral del Centro de Desarrollo Infantil le brinda a sus agentes educativas y auxiliares pedagógicas, se encuentra orientado a satisfacer las necesidades laborales de las agentes y auxiliares, frente a las condiciones laborales se identificó que actualmente se cubren las necesidades básicas para realizar la actividad laboral, sin embargo, se estableció que se necesita más espacio físico, materiales pedagógicos, y por último la carga laboral que actualmente se desarrolla en el CDI contiene agentes estresores los cuales se han trabajado con el área de talento humano del Centro de Desarrollo Infantil, sin embargo, se debe

dar a conocer más las actividades de antiestrés ya que existe desconocimiento de las mismas, también se desea recibir reconocimiento, más capacitaciones y apoyo psicosocial, con el fin de mejorar las condiciones laborales dentro del centro, igualmente los agentes y auxiliares, consideran útil sentirse motivado y valorado en la empresa por lo que sustenta que la mejor forma de poder equilibrar la vida laboral con la vida personal sería a través de organización de horarios y grupos de estudio enfocados en fortalecer aprendizajes, experiencias, teorías enfocadas al desarrollo profesional y laboral.



Referencias

Aponte Gómez, E. J., Estupiñán Peña, J. H., & Medina Roberto, L. D. (2020). Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scalet Colombia.

Barley, S. R., Kunda, G. (1992). “Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: *Tecnología Administrativa*, v. IX, n. 20, p. 135-192.

Bustos Peña, N. (2013). Liderazgo y la importancia del talento humano para el éxito de una organización. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/143445807.pdf>

C. Peterson, N. Park y M. E. P. Seligman, "Orientations to Happiness and Life Satisfaction: The full life versus the empty life", en *Journal of Happiness Studies*, núm. 6, 2005, pp. 25-41; M. E. P. Seligman, *La auténtica felicidad*, Ediciones B, Barcelona, 2011.

Czarniawska. (2004). Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Escobar, A. (2021). Las condiciones laborales en un hogar infantil de Medellín adscrito al ICBF. Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30029/CONDICIONES%20LABORALE%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

García, D. (2014). La atención integral en la primera infancia en Colombia. Recuperado de [31 https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1371/GarciaArenas2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1371/GarciaArenas2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



García Pérez, L. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Recuperado de: <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>

GRANADOS, Isabel Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios EN: Revista IIPSI [Google académico]. Lima. 2011. Vol. 14 no. 2, p. 271-276. 2011 [Consultado septiembre 2018. Archivo en PDF. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>]

Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, 8va. Edic. 2007, Mc-Graw Hill.

Irwin, L. G., Siddiqi, A., & Hertzman, C. (2007). Desarrollo de la primera infancia: un potente ecualizador. *Informe Final. Recuperado de* http://www.who.int/social_determinants/publications/early_child_dev_ecdkn_es.pdf.

Jesús Álvarez, J. N., & Bautista, M. D. C. S. (2021). Bienestar laboral en docentes de una institución pública. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 964-980.

Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables.

Kast, F.; Rosenzweig, J., 1988. Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias, México, McGraw Hill

López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/LopezShelvy.pdf>

Ministerio de Ciencias, recuperado de: https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/resolucion_0552-2021.pdf



MORENO, Bernardo; VILLA, Fabiola; RODRIGUEZ, Raquel y VILLALPANDO, Jessica. Consecuencias Positivas y Negativas en el Trabajo: El Rol de las Expectativas Laborales en el Proceso de Desgaste Profesional. En *Ciencia y trabajo* [en línea] No 31 Abril –Junio 2009. <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/32/pagina80.pdf> [Citado el 15 de Octubre de 2012]

Murillo G., S.M., Calderón H., G. y Torres N., K.J. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.

Ordoñez, J. S.F. (2019). Códigos del Ser. Recuperado de:
<http://www.codigosdelsers.com/bienestar-laboral/>

Portal Único del Estado Colombiano, recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Pulido Díaz, A. (2014). ¿Cómo trabajar la situación problemática en la investigación educacional? *Revista Conrado* [seriada en línea], 10 (44). pp. 34-37. Recuperado el día, mes y año, de <http://conrado.ucf.edu.cu/>

Roa Herrera, C. F. (2019) Bienestar laboral (Monografía). Fundación Universidad de América. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7268>

San Martín Cantero, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas. ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 16(1), 104-122.

Sandoval, J. (2019). Medición y plan de mejoramiento del clima organización en el instituto colombiano de bienestar familiar regional Valle- financiero [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente].
<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/11643/T08777.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Seligman, M. E. (2016). *Floreecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano.

Shonkoff, J. P. & Phillips, D. A. (Eds.). (2000). De las Neuronas al Vecindario: la Ciencia del Desarrollo Infantil Temprano. Washington, D. C.: Prensa de la Academia Nacional.

Soto, S. (2018). Violencia laboral en contextos de precarización. Recuperado de: Biblioteca Digital | SID | UNCuyo: Violencia laboral en contextos de precarización

TAYLOR, S. I. y BOGDAN, R. (1988): Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós.

Tula, F. (2015). Felicidad: lecciones de una nueva ciencia LAYARD, Richard. Felicidade: lições de uma nova ciência, Best Seller, 2008. Sociologías, 17(40), 416-425

Vásquez Martínez, L. V. (2018) El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia: una revisión documental (Trabajo de grado de especialización). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



Apéndices

Apéndice A. Presupuesto

Para el desarrollo del presupuesto de acuerdo con el plan a desarrollar y recursos necesarios para el proyecto de investigación, se formuló el presupuesto de acuerdo con los objetivos instaurados y de esa manera se expresan en términos monetarios, los cuales se describen a continuación.

Tabla A1

Presupuesto de proyecto de investigación en Centro de Desarrollo Infantil

ITEM	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Mano de Obra	
	Una (1) hora laboral	\$12,208
2	Equipos	
	Computador – Portátil	\$30,000
	Video Beam	\$25,000
3	Transportes	
	Servicio de Transporte	\$4,000
	Papelería	
	Impresión (26)	\$7,800
TOTAL		\$79,008

Nota. Elaboración propia



Apéndice B. Cronograma

Tabla B2

Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO		may-23				jun-23				jul-23				ago-23				sep-23				oct-23				nov-23			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. PRESENTACIÓN DE INFORME INICIAL																													
1.1	Titulo del Proyecto																												
1.2	Problemática, relevancia y justificación del problema a resolver																												
1.3	Objetivos, general y específicos																												
1.4	Antecedentes Teóricos y Empíricos(Marco Conceptual, Marco Teórico, Marco Empírico)																												
1.5	Marco Metodológico																												
1.6	Cronograma de Trabajo																												
2. DISEÑO METODOLÓGICO																													
2.1	Tipo de Investigación																												
2.2	Participantes																												
2.3	Instrumentos de recolección de datos																												
2.4	Procedimiento análisis de datos																												
2.5	Presupuesto																												
2.6	Ajuste de Cronograma																												
3. CONCLUSIONES																													
3.1	Presentación de Informes de Resultados																												
3.2	Informe de Cierre y entregables																												
3.3	Lecciones aprendidas																												
3.4	Recomendaciones																												
3.5	Exposición de tesis																												

Nota. Elaboración propia.



Apéndice C. Validación de Instrumento Guía de Jueces.

Bogotá, 11 de septiembre 2023

Juez Experto:
Bogotá

Cordial saludo, de antemano agradecemos su tiempo, experticia y colaboración en la evaluación del instrumento denominado “Entrevista semiestructurada sobre la percepción acerca del bienestar laboral de los docentes en un Centro de Desarrollo Infantil”. Este instrumento ha sido desarrollado en el marco de la investigación titulada “Percepción sobre el bienestar laboral de los docentes en un Centro de Desarrollo Infantil”, dirigida por la profesora investigadora Leidy Johana Gordillo Vásquez. La investigación tiene como objetivo comprender cómo las docentes de primera infancia definen y experimentan el bienestar laboral en su trabajo diario.

Los elementos a tener en cuenta para la evaluación de los ítems serán la redacción (si es adecuada o no) y la pertinencia (si el ítem es conveniente para medir el factor). Para dicha labor, encontrará un formato que permite evaluar lo anterior y una casilla en donde usted podrá escribir las observaciones o sugerencias que considere pertinentes para cada ítem.

La categoría orientadora a la percepción de bienestar laboral, en las siguientes dimensiones:

- Bienestar laboral
- Condiciones laborales
- Carga laboral

Se incluyen 9 preguntas adicionales, para determinar los aspectos elementales de la muestra.

De antemano ofrecemos agradecimiento por su tiempo y experiencia.

Atentamente,

Julián Camilo Moreno Díaz
Luz Mary Flórez Díaz

Apéndice D. Consentimiento Informado

Morales, Bolívar, fecha: _____

Nuestros nombres son Julián Camilo Moreno D y Luz Mary Flórez Diaz, somos estudiantes del programa Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Como parte del estudio de investigación a desarrollar y titulado “Percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un Centro De Desarrollo Infantil”, queremos invitarlo(a) a participar en este proyecto de investigación, el cual permite indagar en el bienestar laboral de los funcionarios de un CDI y así Comprender cómo los docentes de primera infancia definen y experimentan el bienestar laboral en su trabajo diario.

Durante el desarrollo de dicho proyecto, nos reuniremos con la planta de docentes y auxiliares pedagógicas y se llevará a cabo una capacitación que tendrá una duración aproximada de treinta (30) minutos, en la cual se dará a conocer dos formatos; consentimiento informado y formato de entrevista semiestructurada, en la cual se explicará la forma de diligenciarlos y se le dará respuesta a preguntas e inquietudes. Dentro de la entrevista semiestructurada se realizarán preguntas enfocadas a las siguientes dimensiones: bienestar laboral, condiciones laborales y carga laboral, y tendrá una duración aproximada de quince (15) minutos.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura, si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, se le puede hacer llegar copia de la transcripción para que pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.

Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI ___ **NO** ___



Apéndice E. Instrumento de Formato De Entrevista Semiestructurada

Nosotros Julián Camilo Moreno D y Luz Mary Flórez Diaz, somos estudiantes del programa Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Como parte del estudio de investigación a desarrollar y titulado Percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un Centro De Desarrollo Infantil, queremos invitarlo(a) a participar en este proyecto de investigación, el cual permite indagar en el bienestar laboral de los funcionarios de un CDI y así comprender cómo los docentes de primera infancia definen y experimentan el bienestar laboral en su trabajo diario.

Durante el desarrollo de dicho proyecto, nos reuniremos con la planta de docentes y auxiliares pedagógicas y se llevará a cabo una capacitación que tendrá una duración aproximada de treinta (30) minutos, en la cual se dará a conocer dos formatos; consentimiento informado y formato de entrevista semiestructurada, en la cual se explicará la forma de diligenciarlos y se le dará respuesta a preguntas e inquietudes. Dentro de la entrevista semiestructurada se realizarán preguntas enfocadas a los siguientes temas: “Bienestar laboral, Condiciones Laborales y carga Laboral”, y tendrá una duración aproximada de quince (15) minutos.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura, si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, se le puede hacer llegar copia de la transcripción para que pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a

disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co., para más información.

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI ___ **NO** ___

1. Edad: 18 a 30 años ___ 31 a 59 años ___ 60 años o más ___
2. Cargo: Agente educativo (a) ___ Auxiliar pedagógico (a) ___
3. Sexo: Masculino ___ Femenino ___ No responde ___
4. ¿Cuánto tiempo lleva en la institución? Menos de un año ___ De 1 a 3 años ___ Más de 4 años ___

5. Tema: Bienestar laboral

- 5.1. ¿Cómo aporta el programa de bienestar a las necesidades de los trabajadores y qué aportes le haría para fortalecerlo?
- 5.2. ¿Qué es lo que más disfruta del programa de bienestar de la empresa?
- 5.3. ¿Qué actividades tiene el programa de bienestar laboral de la empresa para sus trabajadores? Enúncielas.

6. Tema: Condiciones Laborales

- 6.1. ¿Está de acuerdo con las actividades de reconocimiento que el CDI otorga a sus colaboradores por su desempeño? Indique, ¿cuáles son los reconocimientos brindados?
- 6.2. ¿Qué es lo que más está disfrutando de sus funciones respecto a su cargo actual?
- 6.3. ¿Cuenta con los materiales y los equipos necesarios para realizar su trabajo? Si o No
¿Qué materiales considera que hacen falta para cumplir con su actividad laboral?



7. Tema: Carga laboral

7.1. ¿Qué acciones realiza la organización para prevenir situaciones o agentes estresores que pueden presentarse en el ejercicio de sus funciones?

7.2. ¿Qué acciones puede realizar el Centro de Desarrollo Infantil - CDI, para apoyar el desarrollo profesional y laboral?

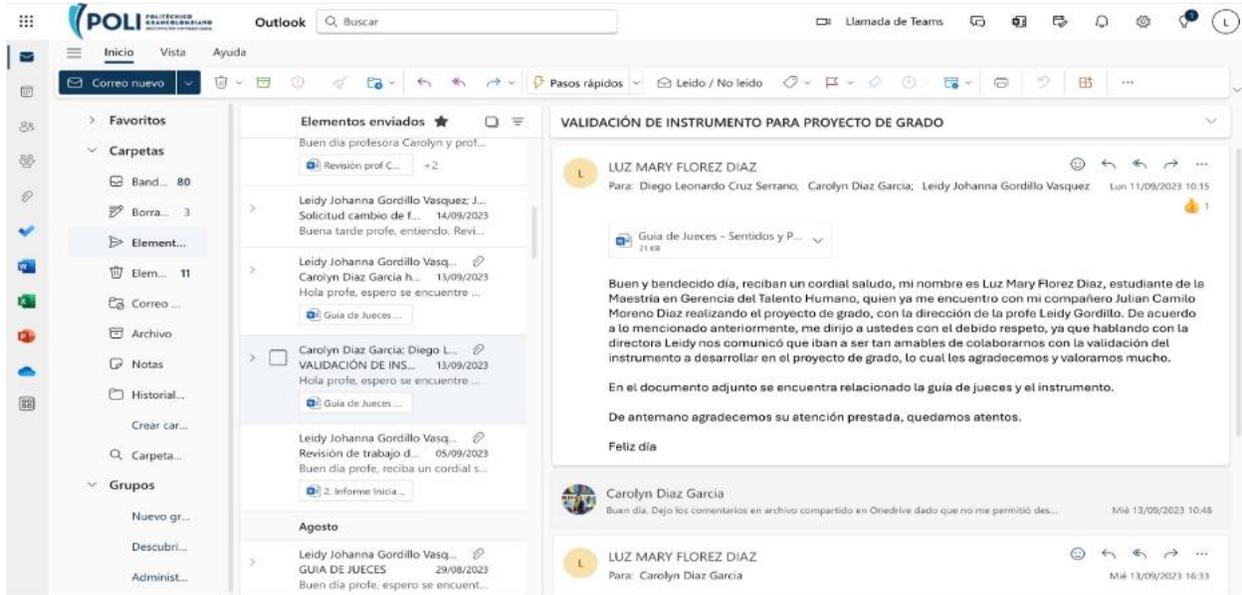
7.3. ¿Qué considera que sería útil y necesario para ejecutar mejor su actividad laboral?



Apéndice F. Figuras

Figura F1.

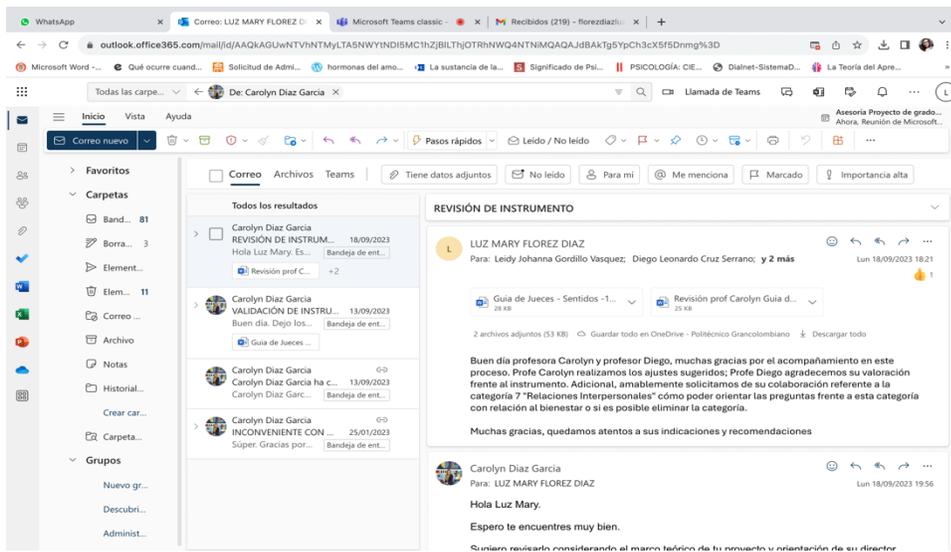
Solicitud de validación de Instrumento para proyecto de Investigación



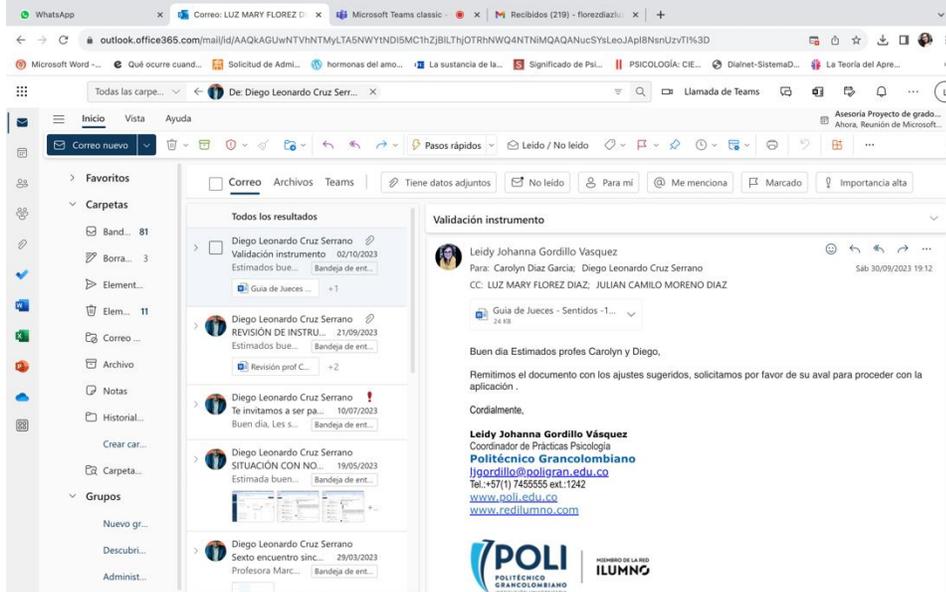
Nota: Elaboración propia

Figura F2

Primera revisión del instrumento – Entrevista semiestructurada



Nota: Elaboración propia

Figura F3*Verificación por parte de los Jueces expertos*

Nota: Elaboración propia

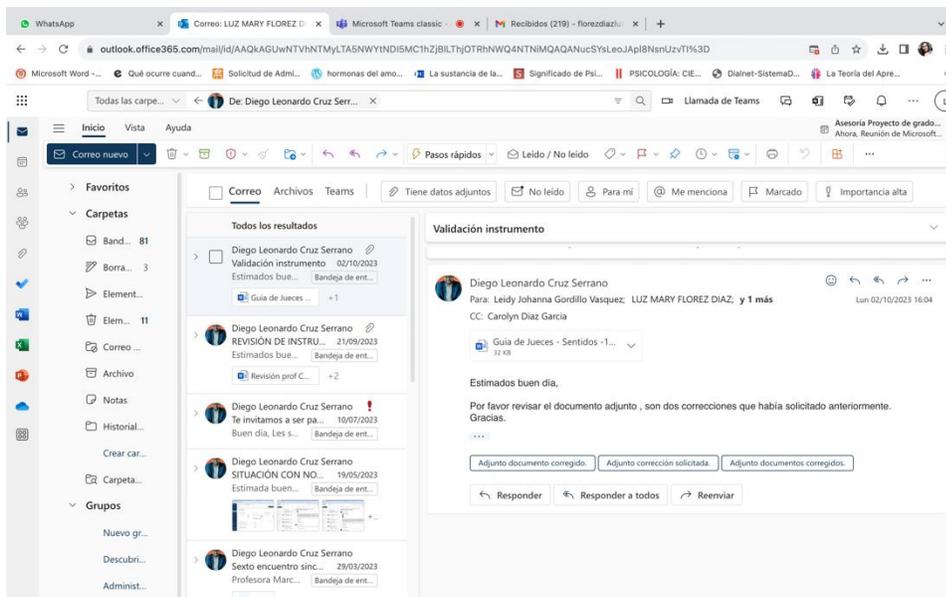
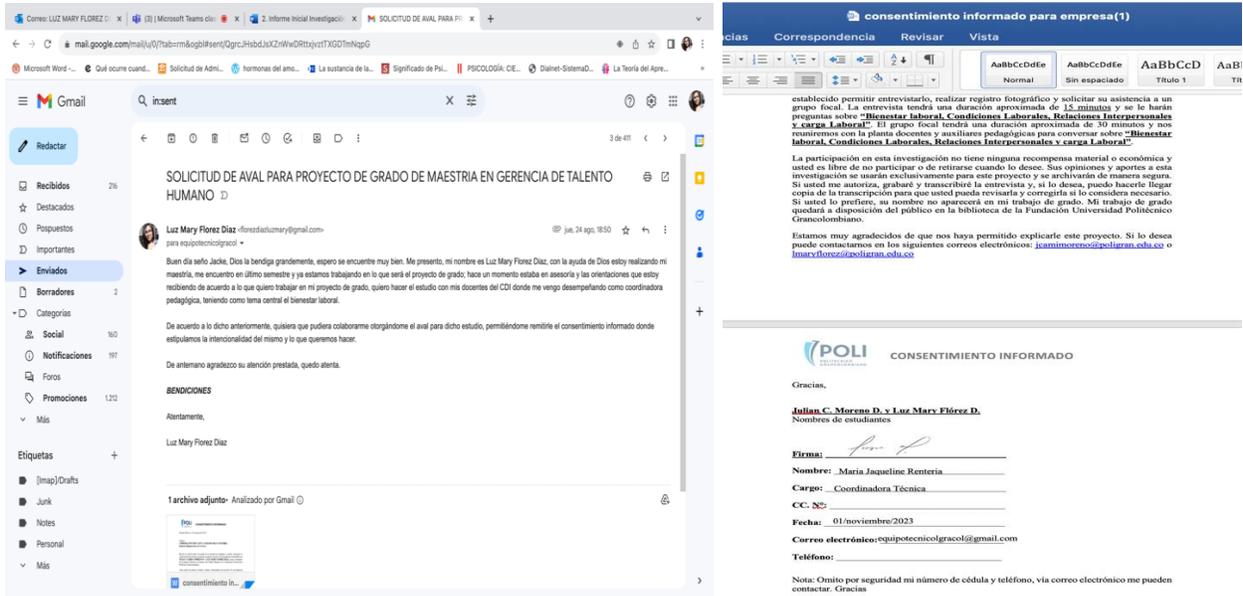
Figura H4*Validación y aprobación de instrumento*

Figura F5

Solicitud de Aval ante EAS y respuesta



Nota: Elaboración propia

Figura F6

Jornada de capacitación - Docentes y auxiliares pedagógicas



Nota: Elaboración propia



Figura F7.

Preguntas e inquietudes



Nota: Elaboración propia

Figura F8

Presentación y autorización de Consentimiento Informado



Nota: Elaboración propia

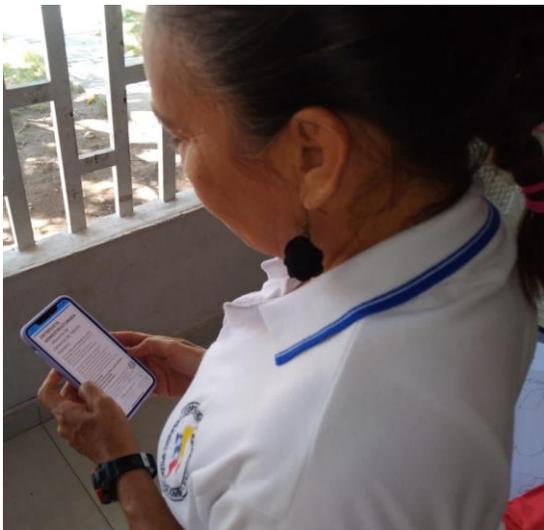


Figura F9.*Formato de Consentimiento Informado*

Consentimiento Informado
Morales, Bolívar, fecha: Noviembre-03-2023
Nuestros nombres son Julián Camilo Moreno D y Luz Mary Flórez Díaz, somos estudiantes del programa Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
Como parte del estudio de investigación a desarrollar y titulado "Percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un Centro De Desarrollo Infantil", queremos invitarlo(a) a participar en este proyecto de investigación, el cual permite indagar en el bienestar laboral de los funcionarios de un CDI y así Comprender cómo los docentes de primera infancia definen y experimentan el bienestar laboral en su trabajo diario.
Durante el desarrollo de dicho proyecto, nos reuniremos con la planta de docentes y auxiliares pedagógicas y se llevará a cabo una capacitación que tendrá una duración aproximada de treinta (30) minutos, en la cual se dará a conocer dos formatos, consentimiento informado y formato de entrevista semiestructurada, en la cual se explicará la forma de diligenciarlos y se le dará respuesta a preguntas e inquietudes. Dentro de la entrevista semiestructurada se realizarán preguntas enfocadas a los siguientes temas: "Bienestar laboral, Condiciones Laborales y carga Laboral", y tendrá una duración aproximada de quince (15) minutos.
Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura, si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, se le puede hacer llegar copia de la transcripción para que pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: icamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co. para más información.
Gracias,
Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.
Nombres de estudiantes
Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO
SI NO
Rosalva Arias Pedraza

Nota: Elaboración propia

Figura F10.*Desarrollo del Instrumento por Google Forms*

Nota: Elaboración propia

Figura F11.

Formatos de consentimiento informados



35

Anexos

Consentimiento Informado

Morales, Bolívar, fecha: Noviembre-03-2023

Nuestros nombres son Julián Camilo Moreno D y Luz Mary Flórez Diaz, somos estudiantes del programa Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Como parte del estudio de investigación a desarrollar y titulado “Percepciones sobre el bienestar laboral de los docentes en un Centro De Desarrollo Infantil”, queremos invitarlo(a) a participar en este proyecto de investigación, el cual permite indagar en el bienestar laboral de los funcionarios de un CDI y así Comprender cómo los docentes de primera infancia definen y experimentan el bienestar laboral en su trabajo diario.

Durante el desarrollo de dicho proyecto, nos reuniremos con la planta de docentes y auxiliares pedagógicas y se llevará a cabo una capacitación que tendrá una duración aproximada de treinta (30) minutos, en la cual se dará a conocer dos formatos; consentimiento informado y formato de entrevista semiestructurada, en la cual se explicará la forma de diligenciarlos y se le dará respuesta a preguntas e inquietudes. Dentro de la entrevista semiestructurada se realizarán preguntas enfocadas a los siguientes temas: “Bienestar laboral, Condiciones Laborales y carga Laboral”, y tendrá una duración aproximada de quince (15) minutos.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura, si usted nos autoriza, grabaremos y transcribiremos la entrevista y, si lo desea, se le puede hacer llegar copia de la transcripción para que pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Si



lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.

Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Rosalía Arias Pedrozo





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflores@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Julia Hernández e





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Nota pullam B





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Angela María López y Flórez





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflores@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Yaneth Rojas Herrera





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflores@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.

Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI Y NO —

Carmen Yajide Hernandez Diaz





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.

Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Edina Buello Payares





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.

Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Angie Velasquez Díaz





lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO
Yera M. S. A. B.





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Teresito Diaz E.





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflorez@poligran.edu.co, para más información.

Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Lidis Bechera





36

lo prefiere, su nombre no aparecerá en el trabajo de grado; el trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Se agradece su participación, si lo desea puede contactarse en los siguientes correos electrónicos: jcamimoreno@poligran.edu.co o lmaryflores@poligran.edu.co, para más información.
Gracias,

Julián C. Moreno D. y Luz Mary Flórez D.

Nombres de estudiantes

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor escriba SI o NO

SI NO

Judary Cañas

