




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y ENTORNO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO TEODORO GUTIÉRREZ DEL MUNICIPIO DE SAN CAYETANO

YULY ANDREA SOLANO

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES - ECCI
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.
2017**

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

**ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y ENTORNO LABORAL DE
 LOS DOCENTES DEL COLEGIO TEODORO GUTIÉRREZ DEL MUNICIPIO DE
 SAN CAYETANO**

YULY ANDREA SOLANO

Presentado a:
ANGY MILENA CAICEDO MONTAÑO
Docente

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES - ECCI
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C.
2017










	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFÍA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTÍA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	5
1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	7
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
2.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	7
2.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
3.1.OBJETIVO GENERAL.....	10
3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
4.1.JUSTIFICACIÓN	11
4.2.DELIMITACIÓN	12
5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	13
5.1 ANTECEDENTES.....	13
5.2 MARCO TEÓRICO.....	16
5.3 MARCO CONCEPTUAL.....	19
5.4 MARCO LEGAL	21
5.5 MARCO HISTORICO.....	22
6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
6.1 ENFOQUE Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
6.2 POBLACIÓN.....	25
6.3 MUESTRA	25
6.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	25
6.5 VARIABLES.....	26
6.6 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	27
Entrevistas Semiestructuradas	27

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Observación	27
7. DISEÑO METODOLÓGICO	29
8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.....	31
8.1.FUENTES PRIMARIAS.....	31
8.2.FUENTES SECUNDARIAS.....	31
9. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
10. CONCLUSIONES.....	46
11. CRONOGRAMA	48
12. REFERENCIAS	49




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

INTRODUCCION




Con este trabajo de investigación se desea determinar las condiciones y el entorno laboral de los docentes del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano en el Departamento de Norte de Santander, para conocer la relación existente entre estos conceptos dentro de un centro educativo se hizo uso de instrumentos de recolección de información como la entrevista semiestructurada, el formato de autoevaluación de la institución educativa que se debe dar año a año para información de la correspondiente Secretaria de Educación Departamental y un formato de observación por parte del investigador a cargo del presente trabajo.

Este tipo de trabajo de investigación es relevante porque permite conocer aspectos del clima organizacional dentro y fuera de la institución educativa, en especial del cuerpo docente que la integra. Si se realiza un análisis a nivel del país se puede decir que el clima organizacional no es el más adecuado porque siempre los docentes se encuentran en desacuerdo con las decisiones tomadas por el Estado. Pero ya en el caso específico de este trabajo se puede hacer la aclaración que son muchos los aspectos que se estudian para llegar a una solución a la pregunta de investigación: ¿Cómo son las condiciones de trabajo y el contexto laboral de los docentes del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano, en el Departamento de Norte de Santander?

Para dar respuesta a este interrogante se utilizaron instrumentos como la entrevista semiestructurada, la observación no participante y el Registro de Autoevaluación de la respectiva institución educativa. Se puede afirmar que los docentes de esta institución se encuentran capacitados, poseen salarios de acuerdo a su experiencia, son personas que tienen una estabilidad emocional y

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

una madurez de acuerdo a su ciclo vital, factores que de una u otra manera les permite rendir al máximo y entregarse de lleno a la profesión que escogieron, pero el sistema cambiante de la educación en nuestro país es un factor desmotivante para que den muy poco de esa auto eficacia que poseen.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Estudio de las condiciones de trabajo y entorno laboral de los docentes del Colegio Teodoro Gutiérrez del Municipio de San Cayetano.




2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Ministerio de Educación Nacional ha creado un Plan Estratégico para el Fortalecimiento a la Gestión de Recurso Humano; en el cual el producto es la provisión oportuna y con perfiles idóneos de cargos y vacantes para los docentes, el resultado es la satisfacción del cliente frente a la prestación del servicio educativo y finalmente el cliente son los niños, niñas y adolescentes que acuden a las diferentes Instituciones de Educación en el Territorio Colombiano.

Desde la Institución Educativa Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano se desea comprobar si el Plan Estratégico planteado a través del Ministerio de Educación Nacional si cumple con las expectativas planteadas para el buen clima organizacional de este Centro Educativo y si sus empleados en este caso los docentes lo compensan en la realización de sus funciones de manera adecuada y creativa con sus alumnos o clientes.

Entonces se puede afirmar que para que el docente mejore la condición social, el ánimo y su competencia profesional, debe ser considerado dentro de la empresa Estado como actor importante, por lo cual se requiere de su participación, de su sentido de pertenencia, deberán ser respetados y bien remunerados; deben tener acceso a formación y promoción, y continuo apoyo en su carrera profesional.




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

(Ministerio de Educacion Nacional, 2010). Igualmente, el componente salud debe ser fundamental para que se de ese desarrollo y a la vez refleje el estado de progreso de esa sociedad en la cual se desenvuelve, porque un individuo sano se constituye en parte relevante de los procesos productivos y en especial el de la educación.

Esta temática ha sido abordada por autores como (Aguilar Morales & Vargas Mendoza, 2009), y quienes han aportado a la educación analizando su área organizacional y buscando que desde ahí se pueda contribuir a la calidad de la misma. La necesidad de cuestionar a los docentes en sus condiciones de trabajo y contexto laboral nos pueden dar respuesta de cómo se modifica su estado de salud, cuales son los posibles factores que pueden estar tolerando o llevando a la perdida de la capacidad de trabajar y por tanto repercute en el ambiente laboral dentro de la comunidad educativa.

La siguiente investigación contribuye en primera instancia a la institución educativa en la cual se realice la investigación en la medida en la cual se dé a conocer la importancia de capacitar al maestro en temas de salud integral para enfrentar el contexto en el cual labora, el maestro es el principal beneficiado en ello, ya que se dará cuenta que él hace parte de una organización que busca un propósito común para el cual él debe contar con las estrategias necesarias y finalmente, el estudiante quien podrá realmente acudir a una institución en la cual se tiene muy en cuenta el recurso humano y su bienestar, dándose un ambiente acordes a la situación vivida y a las necesidades de la institución.

La investigación será de tipo cualitativo ya que busca interpretar y comprender una realidad social. Por ellos se busca especificar las propiedades importantes y relevantes del objeto de estudio. A través de una investigación descriptiva se

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




espera responder el quién, el dónde, el cuándo, el cómo y el porqué del sujeto de estudio. Así mismo, se evalúa los aspectos, dimensiones o componentes más relevantes del fenómeno a investigar. Se recurre a la investigación de campo y al método estudio de casos para poder obtener la información necesaria. Este tipo de investigación es correlacional (Hernández Sampieri, 2003)(Kerlinger, 1994).

En esta investigación se dará respuesta a la pregunta de ¿Cómo son las condiciones de trabajo y el contexto laboral de los docentes del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano, en el Departamento de Norte de Santander?

Es decir, se hará una relación del clima organizacional frente al nivel de auto eficacia de los docentes en su labor dentro de la institución educativa para analizar si está directamente relacionada con los niveles de compromiso, las estrategias de comunicación con sus pares y alumnos, como con los conocimientos y habilidades de cada docente.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo son las condiciones de trabajo y el contexto laboral de los docentes del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano, en el Departamento de Norte de Santander?

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar las condiciones de trabajo y entorno laboral de los docentes del Colegio Teodoro Gutiérrez del Municipio de San Cayetano.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las condiciones laborales de los docentes que trabajan en el Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano
- Analizar los aciertos y falencias de las condiciones laborales con intenciones de un plan de mejoramiento.
- Inquirir sobre las exigencias de su labor como docente.
- Establecer las condiciones psicosociales que se derivan de las actividades como docentes
- Mostrar el grado de satisfacción y bienestar dentro de su contexto laboral como docente.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	



4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. JUSTIFICACIÓN

Las nuevas generaciones están a las puertas del siglo XXI y las tendencias en esta nueva época de la evolución humana es el manejo adecuado del recurso humano como parte importante en el desarrollo de cualquier empresa, el sistema educativo colombiano ya ha caído en la cuenta de esta situación y una alternativa de solución para mejorar los aspectos que tienen impacto negativo dentro del clima organizacional de las instituciones educativas es realizar la evaluación año a año de los diferentes aspectos entre ellos el buen manejo del talento humano, de los recursos físicos y financieros, de la comunicación, de la cultura educativa y del clima escolar entre otros.

Con el Plan Decenal de Educación en Colombia 2006 – 2016 (Ministerio de Educación Nacional, 2010) se desea que los Agentes Educativos en este caso los docentes tengan un desarrollo profesional adecuado, se dignifique la profesión y la formación de los mismos. La calidad de los docentes influye en la calidad de la formación de los alumnos. Los docentes y docentes directivos más capacitados pueden responder a los adelantos tecnológicos y científicos en las aulas de clase del siglo XXI, dándose de esta forma modelos de educación propios y adecuados al progreso del país.

El determinar la relación directa entre clima organizacional y auto eficacia es de vital importancia, pues el nivel de auto eficacia percibida afecta el esfuerzo, la dedicación y entrega de los docentes a la enseñanza de sus pupilos, alcanzar las metas y cumplir los compromisos para ayudar a mejorar la educación de las




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

nuevas generaciones de este país que tanto los necesita para integrar las fuerzas de trabajo en los diferentes sectores de la economía nacional. Pero son muchos los factores que pueden estar afectando la eficaz labor de los docentes entre ellos aspectos tan relevantes como: la cultura institucional, el clima escolar, la salud integral, la relación con el entorno o la administración del centro educativo.

4.2. DELIMITACIÓN

Limitaciones de tiempo: para el desarrollo del presente trabajo de investigación se hizo necesario que las actividades se realizaran de acuerdo a los calendarios académicos de la institución educativa. Esto debido a que en los meses de diciembre y enero no se encuentra a la población de estudio, igualmente sucede en las dos últimas semanas de mes de junio y la primera de julio, como la primera semana de octubre pues estas son dedicadas a las vacaciones estudiantiles.

Limitaciones de recursos: En este aspecto también se presentaron límites debido a que la investigación fue financiada en su totalidad por la autora del proyecto.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 ANTECEDENTES

Según estudios realizados por la UNESCO (2015), titulado: “Condiciones de trabajo y salud docente: Estudio de casos en Argentina, México, Perú y Uruguay. La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina por medio de este documento da a conocer los resultados del Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente como contribución al conocimiento de la situación del magisterio y los diferentes factores que inciden en su desempeño.




El anterior estudio concluyo que los maestros se ven afectados desde diferentes ángulos, pues se debe tener en cuenta que el docente vivencia su trabajo como una totalidad que involucra todo su ser. Los docentes tiene excesiva extra laboral lo cual para muchas personas es inherente a su profesión; las condiciones sanitarias no son las adecuadas, tienen aislamiento acústico insuficiente, temperaturas inadecuadas y mobiliario inadecuado; la violencia es percibida como un problema grave en más de la mitad de los encuestados; las relaciones jerárquicas no son equitativas prácticamente en un 40%; deben buscar suplentes en caso de enfermedad lo cual es un factor condicionante; prevalecen dolencias vinculadas a la salud mental a través de angustias, estrés y depresión, en la parte somática se destaca el sufrimiento osteoarticular de columna (lumbalgia) y várices y en lo somático se destaca la presencia de gastritis; en cuanto al ambiente de trabajo se presenta la disfonía como una patología probable esto debido a que deben forzar la voz y la falta de aislamiento acústico (UNESCO, 2005).

Otra de las investigaciones relacionada con el tema del presente proyecto es la realizada por Cornejo (2009), titulada Condiciones de trabajo y bienestar/malestar

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. En este trabajo se buscaba analizar las condiciones de trabajo docente (materiales y psicosociales) y el bienestar/malestar de los profesores de educación media en Santiago de Chile. El tipo de diseño utilizado para esta investigación fue de tipo multivariado, descriptivo/transversal, correlacional y explicativo, siendo bienestar/malestar la variable dependiente para la construcción del modelo de regresión múltiple). Se seleccionaron 45 establecimientos educacionales a los cuales se les aplicó una encuesta de autor reporte a sus profesores, no se pudieron encuestar a todos los docentes, algunos no lo pudieron realizar por su ausencia al momento de aplicar el instrumento. El total de docentes que contestaron la encuesta fue un total de 83%. De la recolección de información y estudio de los resultados se obtuvieron las siguientes conclusiones: los profesores que trabaja en establecimientos técnicos profesionales están mejor en cuanto a su bienestar, por el contrario, quienes trabajan en colegios científicos humanistas tienen niveles más bajos de bienestar. Otro aspecto importante es que la cuarta parte de los docentes de educación secundaria presentan niveles altos de agotamiento emocional (26,6%), distancia emocional (20,1%) y sensación de falta de logro (28,6%). El agotamiento emocional se manifiesta más que todo en las profesoras con un 30.3% en comparación con lo profesores con un 22,3%. Con respecto a la depresión solo se presenta en un 6% de las personas encuestadas. Las enfermedades que más se presentaron en esta población de docentes durante el último año fueron: bronquitis, colon irritable, disfonía, tendinitis, estrés, depresión e hipertensión (Cornejo Chávez, 2009).

En investigación realizada por González (2008), titulada Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios; se tenía como objetivo de la investigación determinar la prevalencia del estrés laboral en la satisfacción con el trabajo de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología de Cabimas

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

y Maracaibo del Estado Zulia del Estado Zulia. Para lograr tal propósito se utilizó el método hermenéutico. La muestra fue no probabilística intencional, accidental y voluntaria, por cuanto para su selección debió cumplir con los criterios de ser voluntario según su orden de aparición (30 profesores de cada instituto. Se aplicó un cuestionario con 54 ítems, fue validado por expertos, se aplicó la validez de contenido para posteriormente por medio de la fórmula de Alfa Cronbach lograr una confiabilidad de 0,81 en el IUTC y para el cuestionario de docentes del IUTM. Entre las consideraciones finales se destaca, que el estrés laboral (estrés malo) prevalece en la tercera parte de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología Cabimas y Maracaibo debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia, lo cual produce desequilibrio en su comportamiento. También se pudo constatar, que están satisfechos con el trabajo la tercera parte de los profesores, siendo los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo afirmando su individualidad.

También se encuentra en un proyecto de investigación realizado por Torres (2013), que lleva por título: “Percepción de los riesgos psicosociales ocasionados por el medio ambiente laboral en la profesión docente colombiana”, este trabajo se enmarco bajo el macroproyecto WONPUM, el objetivo de este trabajo era describir la percepción que tienen los docentes de algunas instituciones educativas colombianas acerca del ambiente laboral o entorno físico. Se realizó mediante un diseño descriptivo, transversal y relacional que pretende caracterizar aspectos cualitativos y cuantitativos de la percepción de los docentes frente al medio ambiente laboral o entorno físico, se aplicó a un grupo de 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal colombiano. Se concluyó que los docentes colombianos perciben un bajo nivel de riesgo frente al ambiente laboral o entorno físico y que en ocasiones genera en ellos problemas de salud, que pueden ser considerados como factores de riesgos psicosociales.




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

5.2 MARCO TEÓRICO

Teoría Motivacional de Herzberg F. Herzberg (1969) citado por Martínez, G. Y Ros, M. (2010) en su concepto de “enriquecimiento del empleo” menciona que el trabajo debe resultar más satisfactorio para el trabajador, que se debe tratar de mejorar tanto la eficiencia como la satisfacción del individuo incorporando a los empleos muy específicamente una esfera más amplia para el logro y el reconocimiento personal, tareas más interesantes y más oportunidades para el progreso y crecimiento individual. El resultado es que el enriquecimiento del empleo representa un enfoque cuyo objetivo es aumentar la satisfacción y el rendimiento de las personas en el trabajo La introducción de más variedad de operaciones en el trabajo, autonomía, identidad y retroalimentación, enriquecen el trabajo. Este enriquecimiento dará como resultado un empleado fuertemente motivado y satisfecho.

En su modelo de motivación de dos factores Herzberg (1969), analizó los diversos factores que generaban bienestar o malestar a los individuos dentro de una organización. Logro demostrar que ciertos factores laborales como la falta de condiciones de seguridad en el trabajo generaban insatisfacción en los empleados (factores higiénicos), los factores que tienden a intensificar la motivación pero que en ausencia de éstos pocas veces se genera insatisfacción profunda se denominan factores motivacionales.

Factores higiénicos: Para Herzberg (1959, citado en Bedodo y Giglio, 2006, p. 28 – 29), son las condiciones que rodean al individuo cuando trabajan; implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

Asociados a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. La expresión “higiene” muestra que solo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente como amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Herzberg (1959, citado en Bedodo y Giglio, 2006, p. 28 – 29)

Factores motivacionales: Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; produce un efecto de satisfacción y un aumento de la productividad por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, los cuales se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tiene bastante significación para el trabajo. Herzberg (1959, citado en Bedodo y Giglio, 2006, p. 28 – 29)

Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son mínimos, provocan la pérdida de satisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Herzberg (1959, citado en Bedodo y Giglio, 2006, p. 28 – 29)

Herzberg concluyó que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción profesional y no la satisfacción” (Herzberg, 1969). Sin embargo, el modelo de Herzberg no considera la importancia motivacional del sueldo, el estatus y las relaciones con los demás. Herzberg (1959, citado en Bedodo y Giglio, 2006, p. 28 – 29)

Kurt Lewin (1936) en su teoría topológica de la personalidad utilizó un modelo matemático para explicar el campo psicológico de la persona y utilizó el concepto de campo, extraído de la física, para analizar y comprender la conducta humana. El campo psicológico lo constituye la totalidad de hechos coexistentes e interdependientes que ocurren en las labores cotidianas. Los individuos existen en un campo psicológico de fuerzas que determina su conducta.

Estas fuerzas pueden ser positivas o negativas, es decir influir de una u otra manera en la motivación de cada uno de ellos, lo que trae como resultado un clima laboral adecuado o inadecuado. Este campo, es un espacio subjetivo, diferenciado, que está referido a la forma en como cada individuo percibe el mundo, sus metas, sus esperanzas, sus miedos, sus experiencias pasadas. Pero además de tener el campo componentes subjetivos, tiene también aspectos objetivos como las condiciones ambientales físicas y sociales, que actúan limitando el campo psicológico. Este campo está dado por la siguiente fórmula (fórmula de Lewin), (Brunet, 1987):

$$C = f (P * E)$$




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

5.3 MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con la Alcántara, G. (2008), el término Salud es definido como el caso de completo bienestar físico mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). A su vez, la salud laboral se va formando con un medio de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo equitativas donde los empleados y las empleadas puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Según las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo, se puede causar diferentes daños a la salud, estos daños pueden ser de tipo psíquico, físico o emocional, por lo cual se hace necesario adecuar las instalaciones del lugar de trabajo de conformidad con la actividad que se desempeñe. Lo anterior es porque una de las causas del ausentismo laboral se da por procesos infecciones respiratorias, desencadenados por las condiciones térmicas adversas, se debe tener en cuenta que los efectos de dichas condiciones térmicas se manifiestan a corto plazo de una forma progresiva y rápida y que por lo general pueden ser controlados si se cesa la exposición a esas agresiones del ambiente. (Rodríguez, A., Samaniego, C. y Ortiz, Y., 1996)




Existen diversos criterios de clasificación de las condiciones laborales, que tienen que ver con el ambiente físico y social, de organización y las demandas cuantitativas y cualitativas, exigencias de rol, cargas y tiempos de trabajo que afectan la salud, la seguridad, al tipo y calidad del contrato laboral, y es lo que se denomina como bienestar laboral (Casales, 2004)

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

El estrés en el trabajo es un problema creciente en la sociedad y aparece asociado de forma característica a aquellas profesiones cuyos trabajadores se ven sometidos a un alto nivel de carga psíquica. Los trabajos dedicados a la atención y/o cuidado de las personas, en relación directa con sus vidas y problemas, presentan un especial riesgo. Entre éstos se cuentan los trabajos asistenciales, de trabajo social y la profesión docente es una de las afectadas por el problema. El docente se encuentra, en el desarrollo de su actividad profesional, con una cantidad de problemas generados no sólo por la propia actividad sino también por las relaciones que necesariamente tiene que establecer, con las personas con quienes trabaja: alumnos, autoridades educativas, comunidad en general, enfrentándose, en definitiva, con un nivel de carga psíquica que se manifiesta en la alta prevalencia de problemas asociados al estrés laboral como son el síndrome del quemado, las depresiones y distintas manifestaciones de trastornos psicosomáticos (González, 2008).

Cuando se habla de estrés laboral en la profesión docente, se hace referencia, a situaciones en las que se producen conflicto de roles, es decir, en las que estos profesionales se encuentran con dificultades para ejercer sus funciones; falta de información en la instauración de los cambios; recibir instrucciones incompatibles u opuestas; falta de respaldo de los superiores, impartir clase a un número elevado de alumnos; deficiente comunicación (González, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2000) considera que el estrés y la violencia pueden estar estrechamente vinculados a la discriminación y afectan a millones de trabajadores en el mundo, causando daños, en el sector público, en el privado y en una amplia variedad de profesiones y entornos laborales. Esta problemática, según la OIT tiene varios efectos como días de trabajo perdidos, aumento de medidas de seguridad de atención sanitaria, rehabilitación a largo

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

plazo y costos sociales indirectos, lo que puede convertir el sitio de trabajo en un lugar peligroso para la salud de los trabajadores.

5.4 MARCO LEGAL

Decreto Ley 1295 de 1994.

Este Decreto ley define la enfermedad profesional como:




“Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional”

El mismo Decreto ley define el Accidente como:

“Todo suceso repentino con causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”.

Resolución Número 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social

Por medio de la cual se definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera permanente la exposición a riesgos psicosociales por parte de los trabajadores, estableciendo parámetros legales que obligan a las organizaciones a determinar planes de trabajo formales alrededor del tema beneficiando a los trabajadores en la medida que se busca la prevención de cualquier situación que pueda atentar contra su salud física y psicológica.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




5.5 MARCO HISTORICO

Robbins (2000) señala que uno de los retos más importantes y generalizados que enfrentan actualmente las organizaciones es adaptarse a las diferencias individuales y la diversidad de tareas que existe en el trabajo, esto significa, que las organizaciones son cada vez más heterogéneas en términos de género, origen, antecedentes étnicos.

Fernández-Montalvo, (1999) plantea que en la sociedad actual una gran parte del tiempo se dedica al trabajo lo cual, no es sólo una actividad dirigida a ganar dinero, sino que constituye una parte importante de la propia identidad su realización es imprescindible para integrarse en el medio socio-cultural, para ser aceptado por los demás, como un sujeto de pleno derecho y para conquistar la libertad personal a través de la independencia económica. Las condiciones en las cuales, se ejerce un trabajo son factores importantes en la salud del trabajador.

Con referencia al tema que se aborda en esta investigación en Colombia se han realizado los siguientes trabajos de investigación al respecto:




En trabajo realizado por Castillo (2011), de la Universidad de Antioquia, caracteriza psicométricamente un instrumento de medición de clima organizacional, para instituciones de educación superior. La metodología refiere un estudio transversal, se obtuvo una muestra total de 662 participantes, En cuanto a los resultados observados para la prueba con respecto a la medida de los ítems, se encuentra un coeficiente superior a 0.91, lo que permite concluir un alto nivel de confiabilidad obtenido para la muestra, y demostrando que la motivación es una de las principales variables que permite medir el clima

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

organizacional dentro de la institución.

Para Mejía (2014), En las instituciones educativas públicas, como en cualquier empresa, existen dificultades frente a la motivación, frustración de sus empleados; en este caso los docentes, por lo general, son una de las poblaciones más vulnerables a problemas de salud mental, entre ellos; depresión, estrés, etc., debido a que constantemente se encuentran frente a situaciones de tensión, tanto por los estudiantes como por los directivos o la normatividad en general. Muchos de ellos en sus narrativas argumentan dificultades en el contexto laboral o clima que manejan sus instituciones y sienten que son afectados por este elemento en sus intereses personales gustos y sensaciones de bienestar o frustración frente a su ejercicio, pero no lo relacionan en muchos de los casos con sus acciones propias y con sus intereses o motivaciones.

Para algunos de los docentes, parte de sus dificultades las centran como tal en el clima que vive dentro de la institución, enfocándose en los estudiantes y en los directivos, más que en ellos mismos. Por ello se desea conocer cómo la motivación frente al trabajo que realizan, puede o no llegar a afectar el clima laboral de la Institución y revertirse en su salud mental.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN




La presente investigación es de tipo descriptivo y correlacional (Sampieri, 2003) (Kerlinger, 1994). Es descriptiva porque permite describir circunstancias como el clima organizacional del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón y cada una de las variables que puedan afectar este aspecto tan importante para el buen funcionamiento de la empresa educativa.

El modelo metodológico se enmarca dentro del diseño no experimental según Campbell y Stanley (Álvarez, 1998), a que se realizará una investigación sistémica en la que el investigador no controlará, ni manipulará directamente las variables independientes sobre el clima organizacional del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano.

Por la dimensión temporal se define como una investigación transversal de tipo correlacional, dado que se van a recolectar los datos en un momento y tiempo único, presentando el clima organizacional y las diferentes variables que lo pueden estar afectando, según respuestas de los mismos docentes de la Institución Educativa (Hernández Sampieri, 2003)(Kerlinger, 1994).

6.1 ENFOQUE Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Se selecciona una investigación de carácter cualitativo – exploratorio porque permite la familiarización con la situación problema, identificando las categorías más importantes y el curso de acción alternativos aunado a la proposición de fundamentos para trabajos posteriores y la puntualización de las posibilidades que tienen mayor prioridad en la asignación de recursos (Weters, s.f.).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

6.2 POBLACIÓN

Para la presente investigación la población está constituida por los miembros del personal académico del Centro Educativo del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano que son en total 24 docentes que ejercen sus funciones en este centro educativo.




6.3 MUESTRA

Se tomará como muestra los 10 docentes de la Institución Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano de la básica primaria.

6.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para efectos de este proyecto, se desarrollará una entrevista semi estructurada en la cual se pretende; indagar sobre los conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del docente más actuales; estas serán desarrolladas aleatoriamente sobre la población identificada, algunas de las variables se manejarán con este instrumento son: la edad, el sexo, el nivel educativo, la cantidad de años de trabajo entre otros.

Los protocolos de entrevista a este respecto tendrán una duración de 30 minutos para el abordaje de los protocolos diseñados, las mismas, serán implementadas en ambientes tranquilos, con luz adecuada y con factores externos que faciliten la consecución de los objetivos de esta; además, se enmarcará el consentimiento

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

previo de las personas involucradas en las mismas, sin descartar la necesidad de realizar una entrevista de apoyo de acuerdo al criterio de los investigadores.

La observación responde en esta investigación tanto a la manera como se desarrollan las relaciones dentro de la cotidianidad de la institución con compañeros y superiores, así como también a uno de los recursos principales como suele ser la familia; esta interacción fue observada el día de jornadas deportivas.

6.5 VARIABLES

Entre las variables que se pueden analizar en el clima organizacional docente están (Ministerio de Educacion Nacional, 2009):




Orientación organizacional: Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y objetivos institucionales.

Administración del Talento Humano: Percepción del propio cargo, así como los programas impartidos por las áreas de Recurso Humano.

Comunicación e integración: estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.

Trabajo en grupo: Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales.

Capacidad profesional: Conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del docente.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Medio Ambiente físico: Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.




6.6 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Entrevistas Semiestructuradas




Este tipo de entrevista se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados. (Hernández, et al, 2006). El orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración del entrevistador. En el ámbito de un determinado tema, éste puede plantear la conversación como desee, efectuar las preguntas que crea oportunas y hacerlo en los términos que estime convenientes, explicar su significado, pedir al entrevistado aclaraciones cuando no entienda algún punto y que profundice en algún extremo cuando le parezca necesario, establecer un estilo propio y personal de conversación (Martínez, 2006).

Observación

Los propósitos fundamentales de la observación en la investigación cualitativa son explorar ambientes, contextos, subculturas y demás aspectos de la vida social, describir comunidades, contextos y ambientes, comprender procesos y vinculaciones entre las personas, sus situaciones y sus circunstancias e identificar problemas y generar hipótesis para futuros estudios (Hernández, et al, 2006).




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

No consiste en observar y tomar nota, sino que necesita de una participación directa entre el observador y el medio donde se desarrolla tal investigación, a su vez el observador necesita reflexionar continuamente sobre los sucesos y comportamientos. El observador vive de primer impacto todo lo que sucede a su alrededor, y por ello debe tener todos sus sentidos activados, por ejemplo, una buena memoria para analizar y captar lo que pase en un determinado instante, tomar nota para que un aspecto o hecho por muy pequeño que sea, no se pase por alto ya que puede ser de gran vitalidad para la investigación (Hernández, et al, 2003).

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




7. DISEÑO METODOLÓGICO

- A. Como primera medida se realizarán consultas bibliográficas acerca del tema de salud ocupacional y trabajos realizados anteriormente sobre problemas de enfermedades de tipo laboral en docentes, estudio de factores de riesgo en el sector educativo y otros temas relacionados.
- B. Se clasificará la información obtenida a través de la consulta bibliográfica de acuerdo a las necesidades de la presente investigación.
- C. Se realizará visita para solicitar el respectivo permiso de manera formal a las directivas del Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón del municipio de San Cayetano y seguidamente presentación ante el personal docente de la Sede Primaria.
- D. Después de darse a conocer a los docentes se procederá a dictar una charla informativa sobre Salud Integral con temas como: ¿Qué es la seguridad y Salud en el Trabajo?; La Voz; Dolor de Espalda y Manejo del Estrés.
- E. Posteriormente se aplicará una encuesta en la cual se determine las condiciones laborales de los docentes y su entorno laboral.
- F. Se procede a realizar la respectiva tabulación de los resultados y el análisis de los mismos.
- G. Presentación del informe para correcciones.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

H. Sustentación del proyecto.

- I. Dar a conocer a través de una charla informativa los resultados obtenidos, para que las directivas del Centro Educativo realicen el respectivo Plan de mejoramiento para este aspecto de la salud integral de su nómina de docentes.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




8. FUENTES PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

8.1. FUENTES PRIMARIAS

Como fuentes primarias para el presente trabajo se tiene la observación directa del investigador, la aplicación de un instrumento de recolección de información como son las encuestas, los archivos digitales de fotografías y cada una de las historias de vida de los docentes a estudiar.

8.2. FUENTES SECUNDARIAS

Como fuentes primarias se tendrán en cuenta libros, las revistas, los documentos escritos (en general, todo medio impreso o digital), los documentales, los noticieros y medios de la información.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




9. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados de la Entrevista Semiestructurada

Los docentes entrevistados según la muestra seleccionada fueron 10, entre ellos 9 mujeres y 1 hombre. Se encuentran en edades entre los 37 y 58 años de edad, 8 de ellos pasan de los 40 años y dos restantes no sobrepasan los 39 años. En cuanto a su estado civil 5 son casados, 3 viven en unión libre y 2 son solteros. La mayoría de ellos no son de la región vienen de otros municipios aledaños a San Cayetano. 7 de ellos tiene más de 10 años de estar vinculados a la institución educativa. El nivel de educación que poseen de acuerdo a los estudios realizados son: 5 licenciados, 1 Especialista en áreas de la Educación y 4 de ellos poseen maestría.

De los 10 docentes se puede decir que 6 de ellos están por el régimen antiguo de afiliación a la docencia y los 4 más nuevos se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002. En cuanto a su salario básico se encuentran entre \$1.800.00 y \$2.000.000 para los más antiguos pues por los años de trabajo, sus estudios y la experiencia se encuentran en los altos grados del escalafón. Los docentes nombrados recientemente por el Decreto 1278, ganan entre \$1.085.000 y \$1.626.000 mensuales.

En cuanto a su trabajo 9 de estos docentes solamente se encuentran vinculados a la Institución Educativa Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón en actividades específicas de docencia, una docente con maestría está en cargos de apoyo docente, también se encuentran vinculados a universidades del municipio de Cúcuta en donde laboran como docentes de hora cátedra uno de los licenciados




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

presta asesoría externa en un centro de recuperación pedagógica privada. El horario de trabajo que cumplen los docentes dentro de la institución es de 6:30 de a 12: 45 de la mañana, algunas de las horas se ven compensadas en funciones como titulares de curso, restaurante escolar y actividades lúdicas esporádicas en horas de la tarde.

En cuanto a la capacitación que se les ha dado por parte de la institución en el año 2017 fue muy poca solo se realizaron tres en el transcurso del año: una de ellas relacionada con los derechos de los niños y como se debería instruir a los mismos para que se les respetara dentro de la comunidad educativa, otra de las capacitaciones se enfocó en cómo manejar la información para que los alumnos mejoraran en el rendimiento de las pruebas saber y la ultima en la cual se habla sobre el bullying o manoteo y de cómo se debe manejar en las instituciones educativas.

Actualmente 4 de los docentes que tienen estudios de Maestría en Administración Educativa en el vecino país de Venezuela, esto por los bajos costos y la facilidad de traslado al municipio de Ureña. También lo hace por ascender en escalafón de salarios que se da para los docentes, para adquirir un mejor nivel ante sus otros compañeros de trabajo y más oportunidades laborales.

Dentro del aula de clase se sienten muy bien sus alumnos aún se pueden manejar a través de la clase magistral y los trabajos en grupo. Ellos tratan de aplicar cada uno de sus conocimientos para la buena utilización del escaso material didáctico que se posee en la institución educativa. Cuando están preparando sus planes de área, de asignatura y de clases; tienen en cuenta los materiales y equipos existentes en la institución como también las falencias dentro de la misma.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




El aspecto comunicación con los padres de familia, alumnos y compañeros de trabajo se basa en el respeto y la tolerancia, según ellos se ha establecido un comité de conciliación cuando las diferencias pasan a mayores. Según ellos la educación y en especial la profesionalización de la actividad docente en los últimos tiempos tiene muchas desventajas, se exige mucho de parte del estado, pero no se mejoran las condiciones labores y físicas para poder dar una educación de calidad, el docente debería ser mejor pagado y se debería invertir más en infraestructura dentro de las instituciones educativas. También se debe tener en cuenta que nuestra población está en la tendencia de envejecer y a cobertura de menores con el paso de los años irá disminuyendo, esta situación da pie para que se cierren muchas escuelas y sobre todo en los sitios más remotos de Colombia.

Resultados de la Observación no participante

En cuanto a las estrategias de comunicación y retroalimentación se observa que los estudiantes no tienen cercanía con los docentes, son un poco tímidos al momento de establecer contacto con ellos, no hay afectividad sobre todo con los de mayor edad o los más antiguos, por el contrario, los profesores nuevos y más jóvenes cuentan con el aprecio de los muchachos que en ocasiones pareciera querer establecer un vínculo de amistad con ellos.

En cuanto al intercambio de conocimientos los docentes limitan a los jóvenes en sus apreciaciones sobre algún tema en especial, los docentes no les gusta que los muchachos se salgan del tema con sus comentarios acerca de las nuevas concepciones que estos tienen de sus lecturas e investigaciones en la red.

La mayoría de los estudiantes y docentes no se sienten identificados con la institución, sólo se limitan a distinguir sus símbolos y a la utilización del uniforme,

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

igualmente muchos de los docentes no les exigen tener en cuenta la visión, la misión y los objetivos institucionales para la cual fue creada. Cualquier miembro de este centro educativo como parte de la empresa debe tener en cuenta estos aspectos, pues ayudan al mejoramiento del clima organizacional.

La institución cuenta con espacios para la democracia como es la elección del gobierno escolar es en esta fase o situación en donde se tienen en cuenta el criterio del alumnado y la participación auto eficiente de los docentes.




La institución ha dado a los docentes la posibilidad de impartir disciplina en los diferentes espacios esto les da la seguridad para mejorar aspectos de manejo dentro y fuera del aula de clase, como en los diferentes eventos en los cuales participa a nivel regional.

En cuanto a la comunicación dentro de la institución es de tipo asertivo se dan los respectivos espacios y protocolos para que sea rápida y oportuna, dentro de la comunidad educativa.

Algunas de las características del clima organizacional actual en la Institución Educativa Colegio Teodoro Gutiérrez Calderón:

En cuanto al aspecto de motivación hacia la investigación está limitado la institución no cuenta con los recursos necesarios para incentivar a los jóvenes a formular proyectos.

Los alumnos y profesores están en constante actualización de sus conocimientos para no quedarse a la sombra de las demás instituciones educativas,

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

El respeto es parte fundamental de las relaciones entre los docentes, directivos y parte administrativa de la institución, igualmente se les inculca a los jóvenes el respeto por sus pares y superiores.




La confianza aún no es del todo acogida dentro de la institución, por la poca interrelación entre docentes y alumnos se hace necesario trabajar un poco más en este aspecto, se observa que los docentes como pares aún les falta más contacto para alcanzar una confianza entre los recién llegados y quienes llevan tiempo dentro de la institución.

Al personal de la institución les falta valorarse un poco más tienen una moral, pero no tan alta, faltan deseos de mejorar en los diferentes aspectos en especial el académico.

Con el nuevo sistema de autoevaluación las opiniones de los docentes son tenidas en cuenta, pero estas no se toman con mucha seriedad en ocasiones vale más la opinión de los directivos que de quienes participan en cada una de los componentes y procesos de mejoramiento continuo.

Todavía no se ha dado la oportunidad de que la comunidad educativa crezca, se transforme y desarrolle esto lo logra a través de los planes de mejoramiento y su debida aplicación, falta mucho por transformar para surgir en el ámbito de la competencia con otras instituciones.

Falta de compromiso por parte de los docentes para estimular en sus discípulos el cambio, disminuir el ocio dentro y fuera de la institución, aprovechar las capacitaciones, dar más de sí.




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Resultados del Registro de Autoevaluación Institucional




A continuación, se presentan los resultados obtenidos después de extraer lo más relevante para el desarrollo de la presente investigación, como el tema del clima organizacional su relación con la autoeficacia.

Tabla 5. Matriz de Registro de Autoevaluación Institucional




GESTION DIRECTIVA		
PROCESO	COMPONENTE	RESULTADO
Cultura institucional	Mecanismos de comunicación	La institución ha definido los mecanismos de comunicación de acuerdo con las características y el tipo de información pertinente para cada uno de los estamentos de la comunidad educativa.
	Trabajo en equipo	La institución integrada cuenta con una estrategia para fortalecer el trabajo en equipo en los diferentes proyectos institucionales. Además, se cuenta con una metodología para realizar reuniones efectivas.
	Reconocimiento de logros	La institución cuenta con un sistema de estímulos y reconocimientos a los logros de docentes y estudiantes que se aplica de manera coherente, sistemática y organizada.
	Identificación y divulgación de buenas prácticas.	La institución cuenta con una política para identificar y divulgar las buenas prácticas pedagógicas,

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




		administrativas y culturales.
Clima escolar	Pertenencia y participación	Los estudiantes se identifican con la institución a través de elementos tales como las instalaciones, el escudo, el uniforme o el himno, pero también con aspectos relacionados con la filosofía y los valores institucionales.
	Ambiente físico	Casi todas las sedes de la institución poseen espacios suficientes para realizar las labores académicas, administrativas y recreativas, y éstas se mantienen limpias y ordenadas. La dotación es adecuada. Esto genera sentimientos de apropiación y cuidado hacia los mismos.
	Inducción a los nuevos estudiantes	Al inicio del año escolar, en todas las sedes se explican a los estudiantes nuevos los usos y costumbres de la institución.
	Motivación hacia el aprendizaje	La institución evalúa periódicamente cuáles son las actitudes de los estudiantes hacia el aprendizaje y realiza acciones para favorecerlas.
	Manual de convivencia	El manual de convivencia es conocido y utilizado frecuentemente como un instrumento que orienta los principios, valores, estrategias y

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




		actuaciones que favorecen un clima organizacional armónico entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa; fomentando el respeto y la valoración de la diversidad.
	Actividades extracurriculares	La institución tiene una política definida con respecto a las actividades extracurriculares, las cuales se articulan a los procesos de formación de los estudiantes. Sin embargo, ésta solamente se aplica en algunas sedes.
	Manejo de conflictos	La institución cuenta con el comité de convivencia, el cual se encarga de la identificación y mediación de los conflictos que se presentan entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa. Además, existe un consenso acerca de las competencias que requieren desarrollarse para fortalecer la convivencia y el respeto a la diversidad, en coherencia con el PEI y la normatividad vigente.
	Manejo de casos difíciles	La institución utiliza mecanismos que combinan recursos internos y externos para prevenir situaciones de riesgo y manejar los casos difíciles, en el marco de su política sobre este tema. Además, hace seguimiento periódico a los mismos.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




Relación con el entorno	Padres de familia	La institución establece comunicaciones con las familias o acudientes en función de las demandas y necesidades presentadas. De manera general, cada sede posee sus propios canales de comunicación.
	Autoridades educativas	La institución realiza un intercambio fluido de información con las autoridades educativas en el marco de la política definida, lo que facilita la ejecución de las actividades y la solución oportuna de los problemas.
	Otras instituciones	La institución cuenta con una política para el establecimiento de alianzas o acuerdos con diferentes entidades para apoyar la ejecución de sus proyectos. Sin embargo, no hace seguimiento sistemático a sus resultados.
	Sector productivo	La institución establece relaciones esporádicas con el sector productivo; en ocasiones se reciben aportes y donaciones, y en otros casos cuenta con el acceso a laboratorios, talleres y espacios recreativos.
GESTION ACADEMICA		
PROCESO	COMPONENTE	RESULTADO
Prácticas Pedagógicas	Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos	La institución tiene una política de evaluación fundamentada en los

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




	transversales.	lineamientos curriculares, los estándares básicos de competencias y los artículos 2° y 3° del Decreto 230 de 2002 y el artículo 8 del decreto 2082 de 1996, la cual se refleja en las prácticas de los docentes.
	Estrategias para las tareas escolares	La institución reconoce que las tareas escolares tienen una gran importancia pedagógica; sin embargo, los docentes las manejan bajo criterios individuales.
	Uso articulado de los recursos para el aprendizaje	La institución cuenta con una política sobre el uso de los recursos para el aprendizaje que está articulada a su propuesta pedagógica, pero ésta se aplica solamente en algunas sedes, niveles o grados.
	Uso de los tiempos para el aprendizaje.	La política de distribución del tiempo curricular y extracurricular es apropiada y se utiliza efectivamente. Además, la institución revisa y evalúa periódicamente el uso de los tiempos destinados a los aprendizajes, y realiza los ajustes pertinentes para que éstos sean aprovechados apropiadamente.
Gestión del aula	Relación pedagógica	Los equipos docentes han realizado esfuerzos coordinados para apoyar el proceso de

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




		enseñanza-aprendizaje en la comunicación recíproca, las relaciones horizontales y la negociación con los estudiantes.
	Planeación de clases	Los planes de clases desarrollan el plan de estudios y allí se definen: (1) los contenidos del aprendizaje; (2) los logros; (3) el rol del docente y del estudiante; (4) la elección y uso de los recursos didácticos; (5) los medios, momentos y criterios para la evaluación; y (6) los estándares de referencia. Sin embargo, éstos no son aplicados en todas las sedes, niveles, áreas o grados.
	Estilo pedagógico	En la institución se presentan esfuerzos colectivos por trabajar con estrategias alternativas a la clase magistral. Además, se tienen en cuenta los intereses, ideas y experiencias de los estudiantes como base para estructurar las actividades pedagógicas.
	Evaluación en el aula	Los mecanismos de evaluación del rendimiento académico son conocidos por la comunidad educativa, se eligen estrategias de evaluación de acuerdo con las características de la población, pero sólo se aplican ocasionalmente.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	




GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
PROCESO	COMPONENTE	RESULTADO
Talento Humano	Perfiles	La institución cuenta con perfiles poco específicos que no orientan con claridad el proceso de selección o solicitud de personal.
	Inducción	La institución realiza actividades de inducción con los docentes y administrativos nuevos, pero éstas no son sistemáticas y obedecen a iniciativas individuales, de áreas o de sedes
	Formación y capacitación	La formación y la capacitación son asumidas como un asunto de interés particular de cada docente. La institución acepta procesos de formación sin evaluar su pertinencia con respecto al PEI o sus necesidades.
	Asignación académica	Los perfiles con que cuenta la institución se usan para la toma de decisiones de personal y son coherentes con su estructura organizativa. Además, su uso en procesos de selección, solicitud e inducción del personal facilita el desempeño de las personas que se vinculan laboralmente a la institución.
	Pertenencia del personal vinculado	Una parte importante del personal vinculado a la institución comparte la filosofía, principios, valores y objetivos y dedica algún tiempo a

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

		la realización de actividades relacionadas con estos aspectos.
	Evaluación del desempeño	La institución ha implementado un proceso de evaluación de desempeño para docentes, directivos y personal administrativo que indaga los diferentes aspectos en el desarrollo del cargo. Este proceso cuenta con indicadores y referentes claros que están en concordancia con la normatividad vigente, y son conocidos por todos.
	Estímulos	La institución ha definido una estrategia de reconocimiento al personal vinculado, pero ésta no siempre es llevada a la práctica.
	Apoyo a la investigación	La investigación en la institución se encuentra en estado incipiente; carece de apoyo y seguimiento a las iniciativas de los docentes.
	Convivencia y manejo de conflictos	Hay conocimiento sobre las fuentes potenciales de los conflictos, pero la institución no cuenta con estrategias para abordarlos eficazmente; en algunas oportunidades se hacen reuniones pero no hay avances en la solución de los mismos.
	Bienestar del Talento Humano	La institución realiza esporádicamente algunas actividades orientadas a la

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

		integración y bienestar del personal vinculado.
--	--	---




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

10. CONCLUSIONES

Por lo que se pudo observar el ambiente físico dentro de la institución es el adecuado, cuenta con los respectivos servicios que satisfacen las necesidades básicas de la comunidad educativa, puede ser también una de las razones para que el docente se sienta motivado a querer dar más de sí. El no tener problemas con este aspecto ayuda a optimizar cada uno de los espacios, tiempos y relaciones de la comunidad educativa.

Es muy favorable para el clima organizacional que la institución educativa tenga los sistemas adecuados para comunicarse dentro de la comunidad educativa, al igual el control disciplinario de los jóvenes estudiantes permite al docente mantener el orden dentro de sus actividades y demostrar la auto eficiencia ante sus discípulos. La autoevaluación de las diferentes gestiones de la institución educativa lleva a la identificación de posibles falencias u obstáculos que impiden un buen clima organizacional para los docentes como empleados del gobierno y para los alumnos como los clientes que satisfacen las necesidades de aprender.

En cuanto a las políticas del SG – SST se puede decir que es muy poco lo que se capacita o instruye al personal docente, pues la única institución que se preocupa por este aspecto es la Fundación Medico Preventiva que dicta charlas sobre: ¿Qué es la seguridad y Salud en el Trabajo?; La Voz; Dolor de Espalda y Manejo del Estrés. Las enfermedades más comunes entre los docentes de esta institución son: pérdida de la voz por enfermedades de la garganta, Enfermedades como el Chicunguña, dolor de espalda, gripas frecuentes. En el transcurso de la semana siempre falta un profesor a su jornada de trabajo, tienen derecho a tres permisos por mes y no existen programas de manejo de accidentes, incidentes y




	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

enfermedades profesionales por parte de las directivas de la institución o por parte del Ministerio de Educación.

Dentro de la institución no se han venido tratando a los docentes como profesionales de la educación, cuando ingresan por primera vez se deberá dar una inducción más profunda y no solamente limitarse a presentarlos y darles un brochazo como se dice coloquialmente de cuáles son sus funciones.




Se debe mejorar en el aspecto de las relaciones humanas, pues la solidaridad entre los más experimentados y los docentes nuevos no se da de manera fluida, siempre existen roces que interfieren en el buen manejo de estas relaciones. Puede que la poca experiencia conlleve a ver a los nuevos docentes como personas ineptas ante los veteranos de más de 10 años dentro de la institución, este puede ser un factor que afecte de manera directa o indirecta la dinámica relacional del grupo total de docentes de la institución. Por parte de los docentes directivos se debe dar mayor estímulo a quienes hacen parte de aquellos docentes que se esfuerzan porque la institución mejore en diversas actividades ya sea lúdicas, empresariales, académicas o sociales. Esa falta de estímulo a los docentes puede llevarlos a no ser auto eficaces o reprimirse de dar más de sí a la institución o a sus alumnos y compañeros de trabajo.

Los docentes se deben sentir parte importante de la institución educativa, con esta nueva alternativa de descentralización del sistema educativo colombiano los docentes pueden participar directamente de los planes de mejoramiento y en la toma de decisiones dentro de su lugar de trabajo. Es importante que los docentes de la institución Educativa Teodoro Gutiérrez Calderón se sientan apreciados esto fomentará en ellos la autoestima y la autoeficacia dentro y fuera del aula de clase.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)			Código: IF-IN-002 Versión:04				 			
	Proceso: Investigación		Fecha de emisión: 16-Jun-2009		Fecha de versión: 28-Sep-2012						




11. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Recolección de datos y literatura													
Procesamiento de datos y/o estudio de literatura													
Análisis de información y resultados													
Elaboración del informe													
Entrega del informe final al director para revisión													
Ajustes al informe final													
Entrega del informe final													

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

12. REFERENCIAS

- Aguilar Morales, J. (12 de Julio de 2009). Conductitlanet. Recuperado el 11 de Mayo de 2013, Disponible en:
http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/78_la_investigacion_en_psicologia_organizacional_en_mexico.pdf
- Alcántara, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Sapiens, 9(1), p, 93-107.
- Bedodo Espinoza, Valeria & Giglio Gallardo, Carla. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Psicología. Recuperado el 10 de enero de 2017 en:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1>
- Casales, J. (2004) Psicología Social. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- Castillo, I., L Duda, J., Sol Álvarez, M., Mercé, J., & Balaguer, I. (2011). Clima motivacional, metas de logro de aproximación y evitación y bienestar en futbolistas cadetes. Revista de Psicología del Deporte, 20(1).
- Cornejo Chávez, R. (2009). Condiciones de Trabajo y Bienestar /malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. Recuperado el 17 de Noviembre de 2016, de Revista Educación, Sociedad, Campinas. Volumen 3. No. 107. p.409 - 426 :

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo_Cornejo_Chavez/publication/290075915_Secondary_school_teachers'_working_conditions_and_well-beingdiscomfort_in_Santiago_Chile/links/56a786c708ae860e02556807.pdf

Decreto Ley 1295 de 1994.

Fernández - Montalvo, J., Garrido Landivar, E. (1999): Psicopatología laboral. Trastornos derivados del trabajo. Ed. Universidad Pública de Navarra Nafarroako Unibertsitote. Pamplona




González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. . Recuperado el 18 de Noviembre de 2016, de Universidad Rafael Beloso Chacín. Revista REDHECS. Edición 4ª. Año 3. p. 68 - 89:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/view/450/1113>

Hernández Sampieri, R. F. (2003). Metodología de la Investigación. México: McGraw - Hill.

Hernández, R. F. (2006). Metodología de la Investigación. México : Mc. Graw Hill.

Kerlinger, F. (1994). Investigación del Comportamiento. México: McGraw - Hill.

Martínez, G. Y Ros M. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. Acciones e Investigaciones Sociales, 5-55.

	GUÍA PARA PRESENTACIÓN Y ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO (TESIS, MONOGRAFIA, SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN, PASANTIA)		Código: IF-IN-002 Versión:04	 
	Proceso: Investigación	Fecha de emisión: 16-Jun-2009	Fecha de versión: 28-Sep-2012	

Mejía Serna, L. (2014). Factores Motivacionales presentes en una Institución Educativa Pública del Sector Norte de La Dorada y su relación con el clima laboral. Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Maestría en Gerencia del Talento Humano. Disponible en: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1805/1/Liliana_%20Mej%C3%ADa_%20Serna.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2010). Bases de la Política de Bienestar Laboral Docente. Recuperado el 11 de Mayo de 2013, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190205_archivo_pdf_politica.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). S.O.S. estrés en el trabajo: aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. Ginebra. Revista N° 37.

Resolución Número 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social

Robbins, S. (2000) La verdad sobre la dirección de personas. Ediciones Gestión. S. A.

Rodríguez, A., Samaniego, C. y Ortiz, Y. (1996). Causas y efectos del absentismo laboral. Revista de los Órganos Autónomos de Control Interno, (7), 14-19.

UNESCO. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Recuperado el 17 de Noviembre de 2016, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>