APORTE DE LA EDUCACIÓN RELIGIOSA AL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL DOCENTE DEL JARDÍN INFANTIL SANTA TERESITA DE LA CIUDAD DE CÚCUTA

HNA. ANA LUCÍA ZEMANATE AÑAZCO

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
VICERRECTORÍA DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN RELIGIOSA
CÚCUTA – NORTE DE SANTANDER
2021

APORTE DE LA EDUCACIÓN RELIGIOSA AL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL DOCENTE DEL JARDÍN INFANTIL SANTA TERESITA DE LA CIUDAD DE CÚCUTA

HNA. ANA LUCÍA ZEMANATE AÑAZCO

ASESOR: FREDY ALONSO QUINTERO TORRES

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
VICERRECTORÍA DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN RELIGIOSA
CÚCUTA – NORTE DE SANTANDER
2021

NOTA DE ACEPTACIÓN

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del presidente del jurado

_____

Firma del jurado

_____

Firma del presidente del jurado

“Ser maestro, en el buen sentido de la palabra, significa ser aprendiz. La instrucción comienza cuando uno como profesor aprende del aprendiz, se pone en su lugar para poder comprender lo que él o ella comprende y la forma en que lo comprende” (S. Kirkeegard).

“La experiencia de Dios no puede ser monopolizada por ninguna religión, por ninguna cultura, por ningún sistema de pensamiento (…) en cuanto experiencia de lo divino, es una experiencia no solo posible, sino también necesaria para que todo ser humano llegue a la conciencia de su propia identidad. El ser humano es plenamente humano si hace la experiencia de lo divino" (Panikkar, citado en Pérez Prieto, 2008, Pág. 14).

DEDICATORIA

El presente proyecto se lo dedico a la Obra Misionera de Jesús y María, comunidad de hermanas religiosas dedicadas al servicio comunitario desde la espiritualidad.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco el apoyo recibido por parte de mi comunidad religiosa, quienes con generosidad me han brindado todas las facilidades para el estudio de la Licenciatura en Filosofía y Educación Religiosa.

Así mismo, agradezco el apoyo académico recibido de la Universidad Santo Tomás y la asesoría de los docentes Luz Enith Rodríguez Pineda, Ciro Javier Moncada Guzmán, Carlos Andrés Pinto López y Fredy Alonso Quintero Torres.

ADVERTENCIA DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad no es responsable por los conceptos expresados en el presente trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

SIGLAS

INTRODUCCIÓN 10

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES 11

Descripción, delimitación y formulación del problema 11

Justificación 15

Estado de la cuestión 17

Contexto y sujetos de la investigación 23

Sistema metodológico 27

CAPÍTULO 2: MARCO DE REFERENCIA 29

Educación Religiosa 30

Clima laboral 37

Retos y competencias del talento humano del Jardín Infantil Santa Teresita 43

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN 50

Categoría 1: Características del Ambiente Laboral Docente 51

Categoría 2: Educación Religiosa y sus Aportes al Clima Laboral Docente 58

Categoría 3: Retos y Competencias del Jardín Infantil Santa Teresita 61

DISCUSIÓN 74

CONCLUSIONES 78

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 80

SIGLAS

E.G. Carta Encíclica Evangelii Gaudium

INTRODUCCIÓN

Una institución educativa se diferencia de una empresa en la medida que su objeto de gestión es el ser humano, de ahí que no solo se busquen resultados cuantificables, sino que su trabajo vaya encaminado a la construcción de una nueva sociedad, que debe empezar desde la organización del ambiente laboral como centro de proyección y ejemplo para estudiantes que se formen con visión para la vida y para trabajar en equipo. Hoy más que nunca se hace necesario destacar los derechos de la persona como figura central de la enseñanza, cuya calidad depende tanto de su profesionalismo como del ambiente laboral que logre crear. La educación religiosa, como área fundamental de la educación integral, ofrece diferentes herramientas que pueden aportar a la convivencia laboral, ya que la actividad docente es un continuo proceso de formación.

Esta investigación surge de la evaluación final del año 2017 realizada en la institución Jardín Infantil Santa Teresita, en la que se pudo evidenciar la conformidad del equipo de trabajo frente a algunos inconvenientes de convivencia entre docentes y agentes administrativos. Con el fin de mejorar el clima laboral docente del Jardín infantil Santa Teresita, se inicia este proceso de investigación cualitativa desde la línea de la Educación Religiosa Escolar.

En primer lugar se caracteriza el clima laboral, teniendo en cuenta los aspectos vinculados al ambiente de trabajo del Jardín Infantil, como son la motivación para establecer relaciones positivas con compañeros, la valoración de las ideas propias, las condiciones que facilitan el diálogo, el respeto y el perdón para la solución de conflictos; como también, otros aspectos relacionados con las condiciones ambientales de confort en las áreas de trabajo, el papel de la espiritualidad como parte del quehacer cotidiano y las manifestaciones de los compañeros de trabajo.

Seguidamente, se identifican los aportes de la espiritualidad en el ámbito de trabajo del Jardín Infantil Santa Teresita, haciendo un análisis desde la influencia que tiene en las actuaciones de la vida familiar y laboral, el fomento de la dimensión espiritual desde las directivas y frente a la práctica cotidiana para resolver conflictos, apoyados en la meditación de la palabra.

Finalmente, se diseña una propuesta de trabajo que propenda por el fortalecimiento del clima laboral desde el aporte de la Educación Religiosa, fundamentado en documentos eclesiásticos y del Ministerio de Educación y algunos autores como Paulo Freire, José Luis Meza Rueda, German Vásquez Ochoa, Federico Gan, entre otros que tratan sobre la ERE y la mejora del ambiente laboral en la educación.

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES

En este primer capítulo se presenta el tema del clima laboral desde un análisis a nivel internacional, nacional y local. Se busca enfatizar sobre el aporte que puede generar la educación religiosa y su resultado en la formación permanente de los docentes en la búsqueda de mejorar la calidad del ambiente laboral como principal recurso de fortalecimiento vocacional y testimonial para los estudiantes. Igualmente, se plantean los hechos y circunstancias, de los cuales parte la problemática del proyecto, así como los objetivos que se proponen desarrollar y los argumentos que sustentan la investigación desde un enfoque práctico, teórico e investigativo.

Descripción, delimitación y formulación del problema

El clima laboral en la educación es un factor relevante ya que de él depende el bienestar del docente, la calidad de su trabajo y la calidad humana que perciben los estudiantes (García & Fonseca, 2016). A su vez, fomenta que el educador mejore su modelo de persona y su relación con la sociedad; más aún, si se trata de la educación en el preescolar, tal como lo afirma Dorothy Briggs (2009):

> Desde los primeros momentos los niños son sensibles a su entorno, saben si se les levanta con ternura y con los brazos tensos y mucho antes de aprender el lenguaje saben si las voces y las miradas son amistosas o amables, bruscas o indiferentes (citado por Gómez, 2017, pág. 4).

Los niños deben percibir que están en un espacio seguro, donde se les garantice el derecho a una educación de calidad, por lo que debe prevalecer la aplicación de valores, habilidades

educativas y actitudes para aprender. La manera cómo interactúan con los docentes y pares, define el descubrimiento gradual de la condición humana y las actuaciones que tengan dentro del aula para desempeñar el rol de estudiante, dentro del marco de valores que se promueven institucionalmente.

En este mismo sentido, el pediatra Juan Gómez (2017) resalta la imagen del adulto y afirma que:

> En la formación espiritual de los niños, como en todo el proceso de la crianza, los padres y adultos significativos como modelos tienen una importancia capital. El ejemplo arrastra y más aún cuando está fundamentado en el ser y en el hacer, más que en el decir (pág. 5).

El Papa Francisco, encargado de cerrar el foro mundial sobre educación en Dubái, define la tarea de los maestros como "artesanos de humanidad y constructores de paz y el encuentro" (2016). Pero esto, solo se logra desde la formación de un clima propicio para tal labor, de manera que no se contradiga el mensaje con la vivencia. En la Carta Encíclica *Evangelii Gaudium* (2013), se refiere más concretamente a los cristianos encargados de educar en la fe y evangelizar:

> Quiero pediros especialmente un testimonio de comunión fraterna que se vuelva atractivo y resplandeciente. Que todos puedan admirar cómo os cuidáis unos a otros, cómo os dais aliento mutuamente y cómo os acompañéis: «En esto reconocerán que sois mis discípulos, en el amor que os tengáis unos a otros» (Jn 13,35). Es lo que con tantos deseos pedía Jesús al Padre: «Que sean uno en nosotros […] para que el mundo crea» (Jn 17,21). (Francisco, 2013, pág. 41)

Este deseo que expresa S.S. Francisco, no solo es una necesidad para la Iglesia en general, sino que es un anhelo de particular urgencia en el territorio colombiano expresado en los acuerdos de paz y trabajado desde organizaciones humanitarias e instituciones educativas, tal como consta en

el pedido que hacen los docentes, en el acuerdo que crearon con el gobierno en el año 2017 donde vieron la necesidad de establecer los términos de un proyecto de investigación sobre la proyección de la escuela como territorio de paz, con la idea de que las instituciones educativas sean espacios de formación en derechos humanos y convivencia ciudadana (FECODE, 2017).

Sin embargo, esto que debería ser una realidad, se ve frustrado cuando surgen divisiones entre los trabajadores, haciendo que el ambiente se vuelva más tenso y la calidad de su trabajo sea menor, como lo expresaron las docentes del Jardín infantil Santa Teresita de la ciudad de Cúcuta, en la evaluación de finalización de año escolar 2017, donde se evidencia la necesidad de activar el comité laboral para mejorar la práctica del manual de convivencia.

Esta institución católica y sus lineamientos dan prioridad a la enseñanza de los valores de la fe y la misericordia. Su filosofía reza así:

> De acuerdo con el carisma propio de la Obra Misionera de Jesús y María, buscamos "la práctica fiel y amorosa de la Misericordia", especialmente con los niños y las niñas, siempre a la luz de las directrices eclesiásticas. Por ello, la filosofía propia del Jardín Infantil Santa Teresita está enfocada en inculcar sentimientos de piedad, fomentar la amistad y tolerancia para ser amigos de Jesús a través del respeto a sí mismo y al prójimo. (Jardín Infantil Santa Teresita, 2012, pág. 2)

Dado que los lineamientos de la institución se rigen por las normas eclesiásticas (basada en la aplicación de principios éticos y valores que modelan la conducta) y por el carisma de la obra misionera de Jesús y María, se evidencia que lo religioso tiene un papel importante en todo su plan operacional, por lo que abre un camino práctico en la resolución de los conflictos que se pueden presentar por diferencias de opinión y aplicación de procedimientos entre docentes y directivos-

docentes, a partir de la Educación Religiosa Escolar, como parte de las competencias para la ERE del Ministerio de Educación Nacional:

> Pensar la Educación Religiosa Escolar (ERE) como área fundamental, es concebirla en el currículo como un área que desde su conocimiento académico intenta dar respuesta a uno de los interrogantes fundamentales del ser humano: ¿Cuál es el sentido de la vida? En relación con un ser trascendente (el Misterio, el Absoluto, Dios mismo). Tal sentido se comprende si la comunidad educativa se deja interrogar por su aporte académico para responder ¿Qué tan humanos podemos llegar a ser o estamos siendo gracias a la educación religiosa?, más aún, cuando lo que está en juego en cualquier propuesta educativa es una oferta de sentido que se concreta en el modelo de persona y de sociedad que ella ayuda a formar. (MEN, 2012, pág. 36)

Teniendo en cuenta lo anterior, es decir, la importancia del testimonio como fundamento del aprendizaje de los niños, la formación humana (enfoque principal del Jardín Santa Teresita) y la búsqueda de trascendencia como sentido de la vida, a partir de esta investigación, se busca dar un aporte desde la educación religiosa a la mejora del clima laboral, para lo cual se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué incidencia tiene la Educación Religiosa en el clima laboral docente del jardín Infantil Santa Teresita de la ciudad de Cúcuta? Para dar cumplimiento a lo anteriormente planteado se propone el siguiente objetivo general: Conocer la incidencia de la ERE en el clima laboral docente del jardín Infantil Santa Teresita. De la misma manera, para alcanzar el objetivo general se proponen los siguientes objetivos específicos: (1) Caracterizar el ambiente laboral del Jardín infantil Santa Teresita; (2) Identificar el papel de la ERE en el entorno laboral del jardín Infantil Santa Teresita; y finalmente, (3) Plantear una propuesta pedagógica que propenda por el fortalecimiento del clima laboral en la institución desde el aporte de la espiritualidad.

Justificación

El valor de esta investigación radica en la importancia que últimamente se le ha dado al clima laboral y organizacional ya que es un elemento de gran relevancia a nivel empresarial e institucional porque de él depende la calidad y rendimiento. Esta realidad se refiere al ambiente que los empleados perciben de una serie de características propias de una empresa y que se define de acuerdo a la organización que en ella se maneje. Con el propósito de contribuir en el desarrollo de los procesos investigativos de la Universidad Santo Tomás, se pone en práctica el ejercicio de esta investigación que se justifica por diversas razones:

Para la universidad Santo Tomás es importante que sus estudiantes se formen y sean promotores de humanidad, mediante el aporte de soluciones a la problemática y necesidades que se presentan tanto a nivel local como del país y en general ya que lo principal, es estar cerca de quienes más lo necesiten, de ahí que esta sea una oportunidad para dar a conocer la calidad formativa y su aporte a la construcción de sociedad. De esta manera se hace que la formación universitaria trascienda fronteras y llegue a multiplicarse entre los agentes educativos, los estudiantes y sus familias.

A nivel académico, el interés se basa más en el estudiante que en el docente, sin importar que tanto el estudiante, como los padres de familia y el personal institucional tienen los mismos derechos de que su trabajo sea valorado y, sobre todo, que se tenga en mayor estima su dignidad y desarrollo integral. Es por eso que con esta investigación el Jardín Infantil Santa Teresita, contará con un instrumento de trabajo para el comité de convivencia laboral, porque del buen clima laboral depende la calidad del trabajo, tal como lo describe Alves (2000): “una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos

factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento" (Pág. 124)

Esta investigación es también importante para el investigador, quien tendrá la oportunidad de crecer en conocimiento y responder de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana, siendo motivo de referencia que se ajuste a las necesidades de otras instituciones en lo que se refiere al mejoramiento del clima laboral y socio espiritual, mediante la formación permanente y la puesta en práctica en el desarrollo de las actividades cotidianas, pues es un derecho fundamental de la persona, la dignidad y la libertad religiosa.

Finalmente, tanto los beneficiarios del Jardín Santa Teresita como sus familias se verán favorecidos cuando reciban de sus docentes y demás personal de la institución, un trato amable y sobre todo ese testimonio de vida y coherencia con la espiritualidad institucional y su filosofía humanista, la promoción del derecho de las personas y el esfuerzo para que sus miembros crezcan en valores. Siendo también para quienes se benefician ofreciéndoles un referente de convivencia, de trabajo en conjunto y, sobre todo, la satisfacción de mostrar a un Dios que es amor, perdón y misericordia.

Estado de la cuestión

Para dar sustento a lo anteriormente tratado, se retoman algunos artículos de rigor académico como antecedentes que sustentan esta propuesta investigativa con el fin de desarrollar todos los objetivos propuestos. Enfocándose en el tema expuesto, hay diferentes investigaciones que se han hecho hasta el momento dándole gran relevancia al clima laboral, como factor que afecta o favorece grandemente a una empresa o institución.

En el año 2015, la universidad Rafael Landívar, hace una investigación en Guatemala con el objetivo de analizar los factores que afectan el clima organizacional de la empresa, teniendo como título "*análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula*". Siendo una investigación de tipo descriptivo a 57 miembros de la empresa entre agentes administrativos y operativos. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados fueron satisfactorios en gran puntaje, sin embargo, se hizo una propuesta con el fin de garantizar la mejora y un aprendizaje continuo dentro de la organización. Se relaciona con la presente investigación en la medida que aborda el tema del ambiente laboral u organizacional y aporta instrumentos de medición, como es la encuesta, pues esta ayuda a conocer qué problemáticas pueden incidir en el clima laboral docente del Jardín infantil Santa Teresita.

En la ciudad de Lima, Perú, se desarrolló una investigación de *"la percepción docente sobre el clima laboral del C.E.P. Santa Ángela – Lima* (2018)" y fue realizada por María Omonte–Duran como tesis de maestría en educación. El objetivo principal es identificar la percepción que tienen los docentes sobre el clima laboral para conocer los factores relevantes que intervienen en él, para esto se vale de la encuesta como instrumento. El aporte que ofrece esta investigación al trabajo que se está desarrollando consiste en la metodología que utiliza para percibir los factores de satisfacción del personal y su eficacia en el desarrollo laboral y organizacional.

En Colombia también se han desarrollado importantes propuestas investigativas con el propósito de estudiar más de cerca el clima laboral y organizacional. En Medellín Antioquia, Mónica Patricia Pérez Sánchez (2015) de la Universidad San Buenaventura, realiza un "*estudio del clima organizacional y la motivación docente de la Institución educativa Concejo de Medellín"*. Esta es una investigación de tipo cualitativo, los instrumentos y las técnicas que aplicaron para la recolección de datos fueron grupos focales, encuestas, observación participativa y encuestas

semiestructuradas, todo esto con el fin de conocer las causas de la desmotivación y disgusto con la gestión directiva y administrativa. El aporte que esta hace a la investigación en desarrollo es el de la similitud de casos y, por ende, tomar y adaptar el instrumento de encuesta para aplicarla a la institución Jardín Infantil Santa Teresita.

Ana Milena Jojoa Vargas (2017), en su ensayo de grado de la Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá sobre "*la importancia del clima organizacional en la productividad laboral*", argumenta la importancia que tiene el clima organizacional en la productividad y la manera en que influye en la rotación personal por lo que concluye que, a gran motivación de los empleados, mayor es la productividad. Expone tres instrumentos de medición: la observación en el trabajo, la encuesta de clima laboral y la entrevista personal, todo esto con el objetivo de argumentar la importancia del clima laboral desde un enfoque más documental. Esta investigación ofrece al trabajo en curso herramientas para medir el clima organizacional, en especial, desde su riqueza de contenido, estrategias de trabajo y de reflexión al respecto del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Pasando a verificar las investigaciones sobre el aporte que puede dar la ERE a la formación de los docentes y al clima laboral en general, se puede destacar que se han acercado a ella tomando la dimensión que caracteriza la espiritualidad, este tema ha tomado bastante fuerza en este nuevo milenio, gracias al auge y búsqueda de trascendencia.

Tal es el caso del estudio que realiza Walter L. Arias Gallegos (2013), cuyo proyecto tiene como título "*Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*", en el que pretende demostrarla relación entre la espiritualidad y la felicidad en un contexto laboral, tomando como muestra representativa a un grupo de trabajadores de la Universidad Católica San Pablo de Perú, aplicando como instrumento el cuestionario de espiritualidad y la escala de felicidad. Los resultados fueron satisfactorios ya que se pudo notar que quienes tienen más alto nivel

espiritual, se sienten más satisfechos con su vida y trabajo al igual que favorece las relaciones humanas.

Otra investigación que aplica al trabajo que se está desarrollando es "*La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico*", cuyo objetivo es determinar la relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional. Elaborada por Rita Azarell Vélez-Alvarado Roberto y Roberto González Valles (2018), ofrece ideas de análisis y el desarrollo de la investigación da realce significativo a la importancia de la espiritualidad en el trabajo en cuanto que ofrece una amplia documentación e ideas para el cuestionamiento y medición de la espiritualidad.

Más cercana al tema de la ERE es la que hace el Lic. Germán Alfonso Romero Calderón de la Pontificia Universidad Javeriana (2015). Su trabajo tiene como título *"Formación Docente y comunicabilidad de la Educación Religiosa Escolar"*. Esta investigación parte de la pregunta ¿cómo es la formación docente en educación Religiosa escolar en Bogotá D.C.? Para recolectar la información se requiere de un análisis crítico de la formación docente en Colombia y, de modo especial, a los docentes de ERE, los aspectos legales y los planteamientos eclesiales y bíblicos. El aporte de esta investigación permite evaluar la calidad formativa que conlleva un cambio a nivel pedagógico y formativo de manera permanente. Además, la necesidad de estar en continua construcción de aprendizaje y conocimiento que allanen el camino a lo que presenta el mundo actual que es precisamente lo que se busca con esta investigación.

En segunda instancia, se aborda el tema de los medios de comunicación como medio y soporte partiendo de los desafíos de la formación docente dentro de la academia. Se analizan tres aspectos importantes: educación para la recepción, la comunicación en la educación, la comunicabilidad en

la educación y las nuevas tecnologías, para comprender el significado de la ERE en la formación docente. Se utiliza el método crítico-reflexivo-propositivo desarrollando los siguientes objetivos: indagar la bibliografía referente al tema, analizar la realidad pedagógica, discernir la realidad social y cultural y plantear elementos necesarios para una propuesta educativa para docentes.

En Perú, Reinaldo Silva y Acuña Casas (2014) realizaron la investigación: *"Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión"*. Esta investigación tiene como objetivo valorar la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano de 426 docentes de la universidad durante el año 2013, para esto se utilizaron los cuestionarios de cultura organizacional creado por Edison, Janovics, Young y Cho, como medio de recolección de información. Para medir el compromiso cristiano, también se desarrolló el cuestionario conformado por 57 ítems y dividido en cuatro dimensiones que comprende el compromiso con Dios, consigo mismo, el prójimo y la naturaleza. Por último, se utiliza la escala de satisfacción laboral de Overall para medir los aspectos internos y externos que intervienen en el trabajo. Llegaron a la conclusión que el personal se encuentra satisfecho con su trabajo debido al compromiso organizacional y por las actividades de enseñanza, autonomía y al compromiso cristiano.

Pedro Ureña Bonilla, Kristy Barrantes Brais y Laura Solis Bastos (2013), forman un equipo investigativo con el fin de describir y determinar la relación entre "*bienestar psicológico, espiritual en el trabajo y la percepción de la salud en funcionarios de la Universidad Nacional"*. Se utilizaron como medios de investigación la escala de bienestar psicológico y la escala de espiritualidad en el trabajo y un cuestionario de autopercepción de la salud. Llegaron a la conclusión que "es importante considerar los aspectos subjetivos en el bienestar de los trabajadores y señalar áreas donde es preciso intervenir para promover una universidad saludable" (Ureña Bonilla & Barrantes

Brais, 2013). Esta investigación aporta a la actual investigación referentes bibliográficos que enriquecen el tema a trabajar en beneficio de los docentes del personal del Jardín infantil Santa Teresita. Del mismo modo, permite tomar ítems de la escala de espiritualidad para formular las preguntas de recolección de datos.

Luis Quesada –Béjar (2015) enfoca su tema de investigación en *"la teología espiritual del trabajo alrededor del Concilio Vaticano II"*. Se propone estudiar los principales desarrollos de la teología contemporánea sobre el trabajo y sus aportaciones con relación al papel que desempeña esta actividad en la vida espiritual cristiana. En primer lugar, hace un estudio documental de diferentes obras y artículos de autores destacados de la teología del trabajo, luego analiza el tema en el Concilio Vaticano II y en otros documentos eclesiales. Por último, contrasta con las publicaciones de José Luis Illanes y una entrevista a este mismo autor para concluir que "el trabajo como acción de la persona, lleva al hombre y a su mundo hacia Dios" (Quesada-Béjar, 2015). Esta investigación de carácter documental fortalece a la presente investigación desde un soporte más teórico y argumentativo, a la vez que permite comprender que no es un tema que se esté descubriendo, sino que es un ideal que se ha venido trabajando con el fin de procurar el bienestar y la integridad de la persona.

María Inés Serrano Fernández (2017) desarrolla su tesis doctoral sobre *"el papel de la religiosidad /espiritualidad (R/E) en el perdón"*. Realiza dos estudios importantes: En primer lugar, hace un estudio con la muestra piloto de la que realiza un análisis factorial exploratorio de la escala de implicación y compromiso religioso y el análisis de consistencia interna cuyo resultado fue favorable y se optó por la escala de lo religioso para el estudio definitivo. En segundo lugar, pone en relación la religiosidad/espiritualidad (R/E) y el perdón, se buscó las diferencias y las variables asociadas según el nivel de R/E y además se estudió la influencia de la R/E en el bienestar

Psicológico mediante ANOVA y t-student. Como conclusión la R/E tiene una influencia diferencial en el perdón y el bienestar psicológico, por lo que se plantea trabajar en los factores relacionados, tanto religiosidad como la espiritualidad. Los temas que plantea esta investigación son muy acordes a lo que se pretende trabajar con los docentes del Jardín infantil Santa Teresita, principalmente al valor del perdón y el bienestar.

Finalmente, Carla María Fonseca Tomas (2017) en la investigación titulada *"Espiritualidad y resiliencia"*, trabaja sobre la importancia de la resiliencia como un proceso que permite a una confrontación positiva con la adversidad promocionando la salud y el bienestar mental. Para darle fundamento al significado anterior toma como camino la espiritualidad. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta utilizando, como parámetros denominación religiosa, prácticas espirituales, y la satisfacción con la religión, enfrentamiento religioso y espiritual. Los resultados fueron asertivos y aportan a la presente investigación lo que es y cómo beneficia la resiliencia al clima laboral. También permite entender si una experiencia espiritual integrada facilita el desarrollo de la resiliencia para enfrentar situaciones adversas, añadió un conjunto de recursos y estrategias al funcionamiento del sujeto, que permiten dar un significado personal facilitador de las experiencias asociadas a estos conflictos.

Contexto y sujetos de la investigación

Con base en lo anterior, este trabajo continúa exponiendo las características particulares del "contexto" y de los sujetos de investigación, la influencia en el ámbito social, el problema migratorio y la responsabilidad familiar que cada quien debe asumir y afrontar, enfocando más de cerca la realidad personal e institucional de cada uno de los miembros.

Zona de influencia

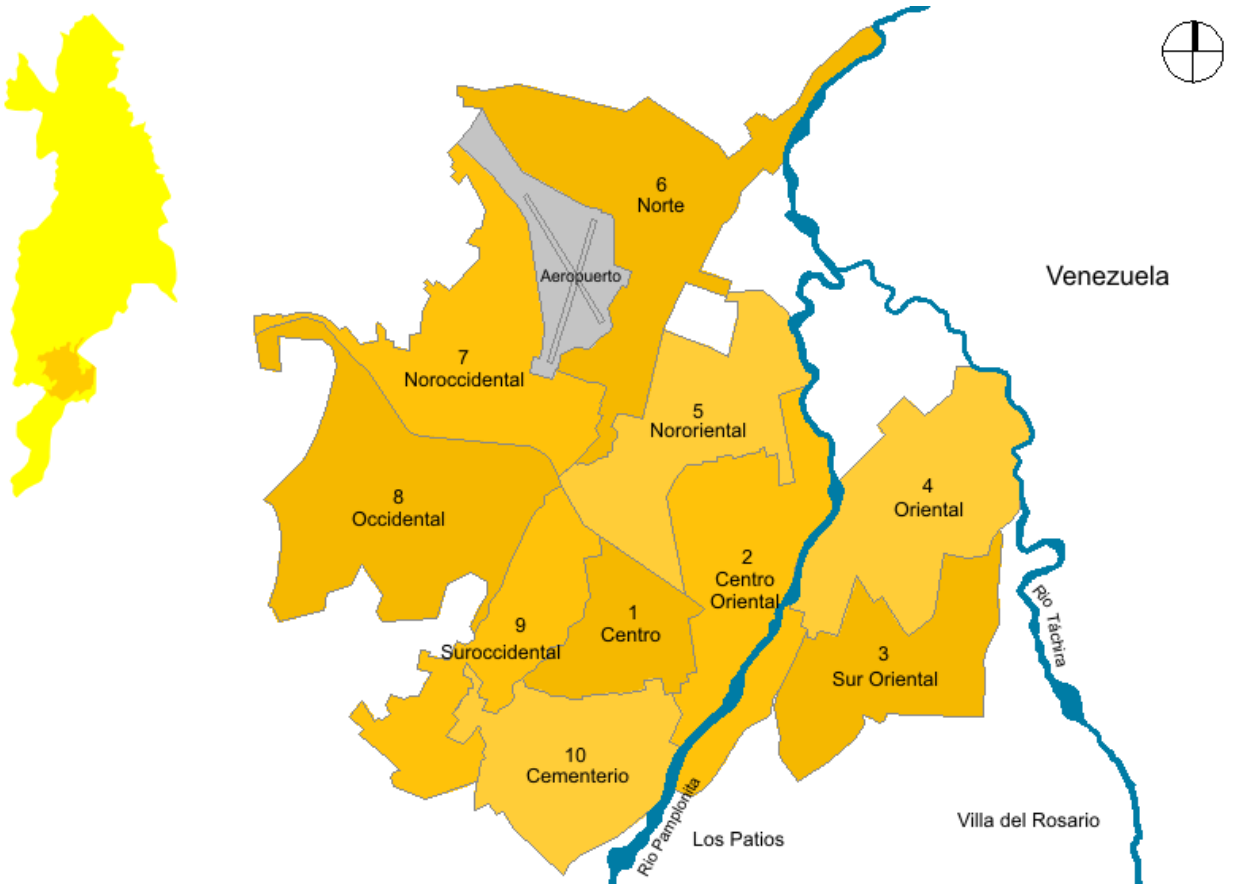
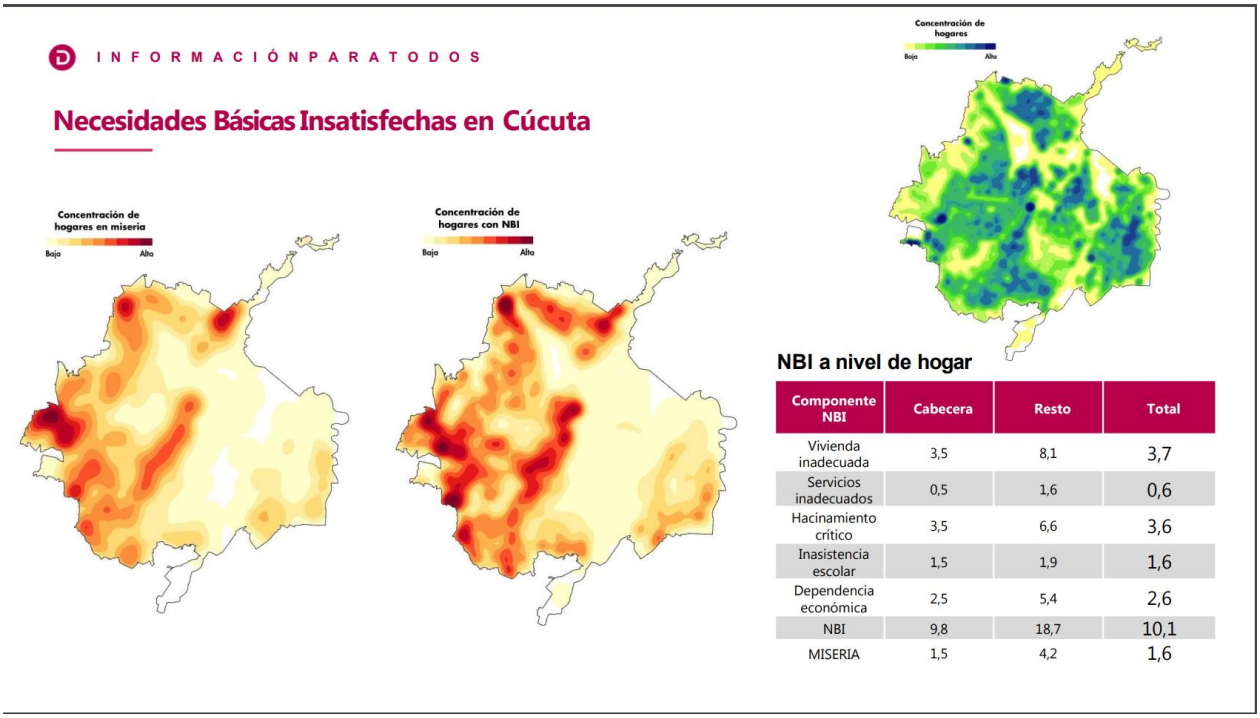


Figura 1: Mapa de ubicación.

Fuente: Wikipedia *https://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:Comunas_de_Cucuta(1).png#file*

La comuna 5 de la ciudad de Cúcuta, a la cual pertenece el Jardín Infantil y del que recibe la mayoría de los beneficiarios, se caracteriza por ser una zona de gran vulnerabilidad por la presencia de pandillas y grupos al margen de la ley que se concentran en los cerros, pero que afecta a los barrios aledaños.



NBI a nivel de hogar

Componente NBI	Cabecera	Resto	Total
Vivienda inadecuada	3,5	8,1	3,7
Servicios inadecuados	0,5	1,6	0,6
Hacinamiento crítico	3,5	6,6	3,6
Inasistencia escolar	1,5	1,9	1,6
Dependencia económica	2,5	5,4	2,6
NBI	9,8	18,7	10,1
MISERIA	1,5	4,2	1,6

Figura 2: Necesidades Básicas insatisfechas en Cúcuta.
Fuente: Art. 155 de la ley 1995 de 2019 DANE
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-desarrollo-territorial/120220-Info-Alcaldia-Cucuta.pdf

Algunas de las problemáticas sociales más destacadas en la zona son: el alto índice de drogadicción, embarazo infantil, prostitución, maltrato intrafamiliar y suicidio (Secretaría de Salud de Cúcuta, 2017 y Zambrano, 2015). En los últimos años se ha visto azotada por el problema migratorio que ha despertado más la inseguridad y la falta de empleo, porque prefieren pagarles a ellos antes que a los mismos ciudadanos. Esta situación también aqueja a las familias que, con miembros que vivían en la vecina nación venezolana, han tenido que regresar a Colombia con el fin de escapar o buscar un mejor futuro para sus hijos. Según Hernández, Lizcano, Rodríguez y Contreras-Santander (2019), el fenómeno migratorio venezolano, ha generado una gran problemática en la

ciudad de Cúcuta, a la vez que, en ellos mismos ha ocasionado una gran vulnerabilidad en sus necesidades básicas como la salud la educación y el trabajo por la discriminación social.

Queriendo dar solución a estos problemas, un grupo de abogados y demás, han investigado y publicado el artículo antes citado, en el que hablan sobre las políticas que ofrece la gobernación de Norte de Santander y el Gobierno Nacional, para generar manejos públicos que protejan los derechos humanos de todos los cucuteños y de los compatriotas venezolanos que ingresan al territorio nacional. El problema investigativo llevó a identificar que las mujeres junto con los niños y niñas son el eslabón más débil de la cadena migratoria, llegando a la conclusión de que se requiere un trabajo mancomunado tanto de entidades públicas como privadas, que ayuden a disminuir las necesidades de los miles de venezolanos que ingresan al territorio nacional en busca de vivir en unas condiciones dignas y humanas tan olvidadas hoy día en su territorio venezolano y la Institución Jardín Infantil Santa Teresita se ha involucrado en ayudar a estas personas.

Por otro lado, se beneficia por tener cerca la biblioteca, parques, iglesias y zonas saludables que la alcaldía ha implementado. Cuenta también con muchas instituciones educativas tanto privadas como públicas y universidades que, en convenio con el ICBF, prestan su servicio a la institución. La mayoría de la población paga arriendo o cuotas de adquisición de vivienda. Cuenta con servicios públicos necesarios y dispone del servicio de salud familiar. El estrato social es de uno a tres, este último se ubica principalmente en los dos barrios, “Colpet y Pescadero” habitado por población de la tercera edad, pensionados de Ecopetrol que en su gran mayoría cuenta con vivienda propia y seguridad vital.

Desde un enfoque espiritual, los habitantes de la ciudad de Cúcuta se caracterizan por su pluralidad de credos, prácticas y tradiciones que se evidencian en sus templos católicos e iglesias evangélicas o centros de encuentro de otras minorías religiosas. El mismo portal del CAU Cúcuta

lo anuncia: "la población tiende a la dicotomía entre la Ortodoxia (creencias adecuadas avaladas por La Iglesia Católica Apostólica y Romana) y la Ortopraxis (vivencia de tales creencias en las prácticas religiosas)" Villanueva, J. (2015). Algunas de las festividades más importantes de la ciudad también giran en torno a la religiosidad, como es la celebración patronal del 19 de marzo con motivo de San José Obrero, Patrono de la ciudad.

Descripción del contexto

El Jardín Infantil Santa Teresita es una Institución de beneficio social en la atención integral a la primera infancia y en la formación y capacitación de las familias, trabaja bajo las directrices propias y ordenadas por el instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Está ubicada en el Barrio Pescadero de la comuna 5 en la Ciudad de Cúcuta, Norte de Santander. Funciona como institución mixta en la medida que atiende a 149 beneficiarios de ICBF y 100 beneficiarios de carácter privado que superan los límites requeridos por el instituto y que, de igual modo, requieren del servicio. La jornada de trabajo es diurna de lunes a viernes, de 7:30 am a 4:30 pm.

Como institución pionera en la zona, el Jardín Infantil Santa Teresita sobresale con estándares de alto cumplimiento en la atención a la primera infancia y comprometida con el desarrollo del potencial, todo ello fundamentado en el reconocimiento de Dios y la formación de niños lectores con habilidades artísticas, musicales y sensibles al cuidado del medio ambiente. Además, se proyecta hacia la formación de niños sanos corporal y afectivamente y en los que prevalezcan los valores humanos y cristianos.

Los beneficiarios del Jardín se acogen a las normas de la Ley de Infancia y Adolescencia, orientadas a desarrollar su personalidad y sus facultades "con el fin de disfrutar con responsabilidad y exigencia su vida infantil y prepararlos para la vida adulta activa, inculcando el respeto por los

derechos humanos, valores culturales y el cuidado de sí mismo y del medio ambiente, con espíritu de paz, tolerancia, solidaridad, responsabilidad y disciplina" (Jardín Infantil Santa Teresita, 2012). Tanto los beneficiarios como a los trabajadores de los dos campos tienen igualdad de derechos, aunque se procura mantener el siguiente orden:

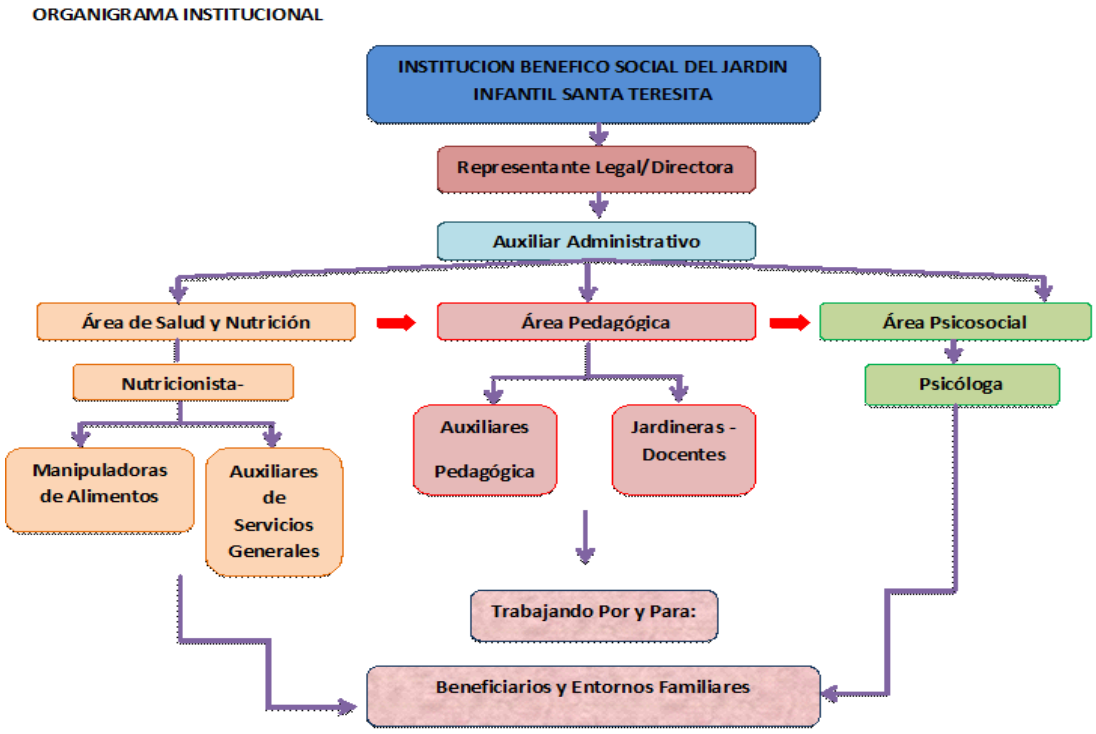


Figura 3: Organigrama Institucional.
Fuente: Jardín Infantil Santa Teresita, 2012.

Filosofía institucional

La filosofía propia del Jardín Infantil Santa Teresita busca inculcar en la población atendida sentimientos de amistad y tolerancia a través del respeto a sí mismos y al prójimo y propiciar una buena formación a los padres y responsables de los niños. Se propone que, poco a poco, se vayan identificando con el medio ambiente y la naturaleza, y valoren las sanas costumbres de sus

ancestros familiares y patrióticos, comprometiéndose con la conservación y el respeto de los mismos.

Misión institucional

La misión del Jardín Santa Teresita consiste en proporcionar a la población infantil más vulnerable de las zonas aledañas a la Institución, una atención oportuna que, en el proceso pedagógico, garantice el cumplimiento de los derechos de los niños, la asistencia nutricional y el apoyo a las familias.

Valores institucionales

El Jardín Infantil Santa Teresita busca que los niños y niñas, padres y madres de familia, docentes, personal administrativo y de apoyo, se reconozcan como sujetos con las mismas oportunidades y derechos para el desarrollo propio de cada uno, en el ámbito familiar, social, político, cultural y ambiental, dentro del respeto y el reconocimiento de la diferencia y las particularidades. En este sentido, los valores centrales en la institución son: la igualdad, la libertad, el respeto, la individualidad, la solidaridad, la alegría, el compartir y la creatividad. y que, adoptando la igualdad como uno de los valores reconocidos en nuestra Constitución, se formen como seres humanos de nuestra futura sociedad.

Principios Institucionales

El Jardín Infantil Santa Teresita reconoce en primera instancia que el niño, la niña y los actores que hacen parte de la Institución, son sujetos completamente distintos, con inmensidad de particularidades que suponen que el Jardín y su entorno, tienen que buscar y establecer procesos de aprendizaje y desarrollo acordes a estas particularidades y que promuevan la construcción de

seres singulares. De acuerdo a lo anterior, para la institución son principios fundamentales para el desarrollo de su obra: el reconocimiento de la individualidad, la seguridad, el buen trato, la experiencia, el ambiente pedagógico, la investigación – acción, la complejidad, atención integral, el desarrollo y educación inicial.

Objetivos Institucionales

Para llevar a cabo su misión, la institución se propone los siguientes objetivos institucionales:

1. Formar a los niños en el respeto a sí mismos, a los demás y al entorno, favoreciendo así la convivencia social; 2. Desarrollar la individualidad como dimensión que favorece la libre formación de la personalidad; 3. Despertar el potencial artístico, la creatividad, la imaginación y la fantasía; 4. Impulsar la creatividad, la búsqueda de recursos y la curiosidad por medio de la investigación individualizada de los intereses; 5. A través de procesos de sensibilización que favorece el desarrollo de la inteligencia y su proceso de aprendizaje, estimular en el niño y la niña las funciones cerebrales; 6. Favorecer la convivencia, adquiriendo la autonomía y la autoestima que permitan la vivencia de sí mismos y una acción propia en su proceso de adaptación al mundo; 7. A través del desarrollo psicosocial, promover la salud como una condición necesaria para el desarrollo y el logro de su crecimiento integral en lo biológico, psicosocial y psicosexual; 8. A través de la socialización con diferentes expresiones artísticas, aumentar el valor por la cultura y el arte; 9. Para facilitar acciones creativas, en la vivencia del medio que lo rodea, beneficiar una actitud educativa y liberadora; finalmente, 10. Posibilitar a la familia espacios que favorezcan en los niños y las niñas el desarrollo de sus potencialidades y el proceso de aprendizaje para el conocimiento.

Los sujetos de la investigación

La institución cuenta con 30 trabajadores en total entre agentes administrativos, docentes, auxiliares y personal de servicio general. Los sujetos de esta investigación son las personas que tienen más contacto con los niños a nivel pedagógico como el personal administrativo, las docentes y las auxiliares pedagógicas, un total de 15 personas, entre religiosas y seglares, con edades comprendidas de 23 a 63 años. Forma parte de lo administrativo la directora, contadora y el personal de apoyo: nutricionista, psicólogo y digitador.

Entre el equipo docente algunas se encuentran terminando su carrera en pedagogía infantil y las auxiliares cuentan con un técnico en primera infancia, pero estudian otras carreras como trabajo social o psicología. También se han visto afectados por algunos factores ciudadanos como son los causados por ser zona fronteriza, tienen familiares que han llegado o aún viven allá pero que dependen del sueldo mínimo que ganan para solventar sus necesidades básicas. Esto hace que el salario sea reducido, sus condiciones de vida más precarias con todo lo que conlleva tener pocos recursos económicos.

La mayoría de las docentes son madres cabezas de hogar, práctica de manera personal su religión y son tolerantes con las ideologías de los demás miembros de la institución, cinco de ellas llevan mucho tiempo trabajando en la institución, aproximadamente 20 años, empezaron a trabajar como internas en los inicios del Jardín y luego se capacitaron para continuar su trabajo como docentes o auxiliares pedagógicas. Las demás ya son licenciadas o continúan haciendo su licenciatura en la universidad minuto de Dios o Santo Tomás.

En cuanto al personal administrativo: la directora, es licenciada en educación Preescolar con especialización en educación infantil, también cumple el papel de representante legal de la

institución y superiora de la comunidad de misioneras de Jesús y María presentes en la ciudad de Cúcuta. La contadora y el personal de apoyo, trabaja por prestación de servicios cumpliendo con los deberes asignados. La nutricionista - dietista, egresada de la Universidad de Pamplona vela por la salud física de los estudiantes y sus familias. La psicóloga y especialista en educación, trabaja como verificadora de estándares de calidad a las distintas modalidades de atención del ICBF y forma parte de la fundación Infaneuro de Cúcuta. Finalmente, el digitador, egresado de la universidad Minuto de Dios en salud ocupacional, tiene a cargo la secretaría, archivo y el Copast.

Sistema metodológico

En este apartado se determinan las actividades a realizar para poder alcanzar los objetivos ya propuestos, definiendo, elaborando y sistematizando el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo. Esta investigación de enfoque cualitativo es de tipo etnográfico educativo, con una perspectiva epistemológica de carácter hermenéutico social. Se emplea la observación participante y la encuesta como técnicas de recolección de datos y el diario de campo y el cuestionario como instrumentos para las mismas.

Paradigma Cualitativo

El paradigma investigativo que se emplea en el presente trabajo es cualitativo, como lo afirma Vasilachis, (2006) en cuanto que “la investigación cualitativa es usada para estudiar organizaciones, instituciones, movimientos sociales, transformaciones estructurales, entre otros” (p. 7), con el fin de caracterizar y el clima laboral del Jardín Santa Teresita y, a partir de esos resultados, intervenir desde los aportes de la educación religiosa.

A su vez, Sandra Fernández (2009) dice: “los propósitos de un investigador con una perspectiva cualitativa están dirigidos hacia la profundización y comprensión de la naturaleza funcional de lo

demarcado como "punto de mira"", que es la meta que se propone realizar, encontrar la causa del malestar que se percibe, sus consecuencias y su posible mejora desde una propuesta espiritual, ya que, como continúa afirmando Fernández, esto aplica a "la dinámica de las interacciones por medio de las cuales se denotan y connotan los procesos comunicativos intergrupales -más allá del lenguaje oral o escrito- que constituyen la base de progreso o retroceso de una comunidad" (pág. 10), que es precisamente lo que se quiere alcanzar con la presente investigación, conocer la realidad que se vive internamente, sus causa efecto y la causa que posiblemente afecta al clima laboral.

Desde la perspectiva de Murillo y Martínez (2010), se considera que una de las principales características de la investigación cualitativa y las técnicas que le son propias es que "procuran captar el sentido que las personas dan a sus actos, a sus ideas, y al mundo que les rodea" (pág. 3). En este sentido, se trata de una oportunidad para que puedan expresar libremente sus opiniones y su sentir dentro de la Institución y en la ejecución de su profesionalidad.

Método etnográfico

El método adoptado para esta investigación es el método etnográfico educativo en el que se considera que "la unidad de análisis para el investigador (…) es cualquier grupo humano que constituya una entidad cuyas relaciones estén reguladas por la costumbre y por ciertos valores y obligaciones recíprocas: una familia, una institución, un aula de clase (…)" (Cañas, 2005, pág. 116). Su finalidad no se encierra en un solo concepto ya que son muchas y se relacionan entre sí, entre estas se destacan: "la descripción de los contextos, la interpretación de los mismos para llegar a su comprensión, la difusión de los hallazgos, la mejora de la realidad educativa y la transformación del investigador" (Álvarez, 2008, pág. 3).

El hecho de tomar el método etnográfico para esta investigación se justifica en el estudio a un grupo de personas, ya que su finalidad, como se propone en el protocolo de investigación USTA (2020), es “aproximarse y conocer detalladamente, a partir de la propia experiencia, una cultura específica que en este caso tiene relación con las circunstancias educativas y pedagógicas propias del contexto del maestro en formación” (Pág. 28); en este caso, el personal institucional del Jardín Infantil Santa Teresita. Con esto se pretende conocer más a fondo el contexto en que se mueven y comparten sus experiencias de vida, los beneficios que reciben y también las necesidades que surgen al convivir con otras personas, ya que otro de los objetivos es “conocer lo desconocido, escuchar y comprender a otros. Si bien en todo registro está presente la persona que lo realizó, también deben estar los demás” (Rockwell, 2009, pág. 50).

Además de lo anterior, Javier Murillo y Chyntia Martínez (2010) destacan la importancia de la etnografía en la investigación de carácter cualitativo porque:

> La etnografía educativa trata esos temas que pueden considerarse como blandos, o subjetivos en la investigación cuantitativa, se centra en descubrir lo que allí acontece cotidianamente a base de aportar datos significativos, de la forma más descriptiva posible, para luego interpretarlos y comprender e intervenir adecuadamente en esa realidad particular de cada aula (Pág. 7).

Tal como se pretende hacer con esta investigación, para ofrecer una posible solución desde las capacidades y dimensiones de la misma persona y que la educación religiosa promueve: la espiritualidad que lleva consigo la resiliencia, tan necesaria para la vida laboral, esta se encarga de estudiar y analizar la habilidad para sobreponerse y superar las circunstancias desfavorables y que pueden generar cambios en el desarrollo normal de la empresa.

Perspectiva epistemológica hermenéutica

La perspectiva epistemológica es de carácter hermenéutico social por su acción interpretativa de los hechos y de los documentos que permiten conocer el estado actual del clima laboral, como lo afirma Gurdián (2007), "La hermenéutica tiene como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos y los gestos, así como cualquier acto u obra, pero conservando su singularidad en el contexto del que forma parte" (Pág. 147). Así mismo, Pérez, Nieto-Bravo y Santamaría-Rodríguez (2019) afirman que: "Es importante destacar su apropiación en diversas áreas de las ciencias humanas y sociales, debido a que sus fundamentos epistemológicos ofrecen elementos esenciales para comprender objetos, símbolos, textos y realidades (Pág. 26). Definiciones muy apropiadas para lo que se requiere con esta investigación que espera descubrir, por medio de los significados de los actos, gestos y obras de los docentes, la realidad que viven y buscar las medidas para fortalecerlos desde una perspectiva más trascendente, partiendo de los resultados que de su propia palabra han podido expresar y que se percibe en la ejecución de su labor. Por tal motivo, los aportes de la espiritualidad, la resiliencia y la intervención que se desarrollan desde los parámetros de la Educación Religiosa, se fundamentan en que:

> El referente es la existencia y la coexistencia de los otros que se me da externamente, a través de señales sensibles, en función de las cuales y mediante una metodología interpretativa, se busca traspasar la barrera exterior sensible y acceder a su interioridad, esto es: a su significado. (Toledo, 1998, pág. 24)

La etnografía que tiene sus raíces en la antropología "insiste en el interés por lo cultural al determinar prioritariamente algunos aspectos que observa de manera privilegiada, como los artefactos, las costumbres y el lenguaje, (Ángel, 2011, pág. 21)". Este mismo autor, citando a

Herrera (2009), describe la Hermenéutica como interpretación cultural, “ámbito en el que se producen las distintas visiones del mundo y el modo de hablar de ellas y, en este sentido […] lo propio de las ciencias sociales” (Herrera,). es decir, comprender la cultura desde ella misma, sin imponer la cultura del investigador, aplicando una actitud unificadora, comprensiva e interpretativa, “significa abordarla no solamente como una forma de acceder a un problema de investigación, sino una manera de concebir la relación investigativa entre quien investiga y el núcleo de significados que se busca comprender (Moreno, R. 2016. Pág. 224)

Según lo anterior, la perspectiva epistemológica hermenéutica, aporta tanto a la investigación como al campo de desarrollo de la misma en función de su objetivo interpretativo que lleva a interiorizar los acontecimientos y brindarles un mayor significado.

Para conocer el estado actual del clima laboral docente en la institución se hará una evaluación de forma individual utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de información que consiste en “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernandez Sampierri, Fernandez Collado y Baptista Lucio, 2010, pág. 217). Además de esto, se utilizará el diario de campo de la observación y el análisis documental para identificar los aportes de la espiritualidad en el ámbito laboral del Jardín infantil y crear una estrategia que propenda el fortalecimiento del mismo.

La estrategia que se desea proponer estará relacionada con el manual de convivencia institucional, el documento guía de evaluación de competencias de educación religiosa del decreto Ley 1278 de 2002 y las directrices del comité de convivencia laboral ordenado por el Ministerio del Trabajo, Resolución 652 de 2012, en el capítulo 3:

> Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de salud ocupacional, deben desarrollar las medidas

> preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar las relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de la persona en el trabajo. (Pardo Rueda, 2012)

Esto en consonancia con el principal objetivo institucional “Formar en el respeto así mismo, a los demás y al entorno favoreciendo así la convivencia social” (Jardín Infantil Santa Teresita, 2012, pág. 5).

CAPÍTULO 2: MARCO DE REFERENCIA

Haciendo hincapié en lo expuesto anteriormente y buscando aclarar teóricamente la finalidad de esta investigación, se acudirá a algunos autores que han estudiado estos temas con mayor profundidad y han abordado la importancia que tiene y el significado de cada uno de los subtemas que, divididos en categorías, se van a trabajar y que se irán desarrollando en la medida en que avance la investigación. Se destaca la importancia de la Educación religiosa como elemento constitutivo de formación, que tiene el deber de superar barreras y llegar a contextos reales de la vida cotidiana, fortaleciendo la dimensión espiritual donde se ubica el componente religioso de todo ser humano. Por último, el factor importante que es el papel de los docentes a quienes se les exige no sólo conocimientos, sino saber integrar esos conocimientos y llevarlos a la práctica en el contexto laboral-

EDUCACIÓN RELIGIOSA ESCOLAR (ERE)

El primer capítulo del libro Educación Religiosa Escolar, escrito por un equipo de trabajo liderado por José Luis Meza Rueda (2012), pone de manifiesto la naturaleza, finalidad y modelos de legitimación de la ERE, destacando, en el contexto colombiano, su importancia en la formación del sujeto poniendo principalmente de manifiesto sus características y sus propósitos. En el tercer capítulo hasta el IX, explica la fundamentación epistemológica, antropológica, sociológica, psicológica, teológica, jurídica y pedagógica de la ERE. Todo esto, como algo favorable al sujeto en formación. El libro termina generando un saber acerca de la identidad del docente y su articulación con el trabajo y la profesión. También sitúa al profesor dentro de la perspectiva de la

cultura escolar en un marco de comprensión de entidad compleja determinada por las interacciones sociales que se establecen en el contexto educativo.

En función de la Educación religiosa escolar, Antonio Pérez Esclarín (2008), en su libro Jesús Maestro y Pedagogo: aportes para una cultura escolar desde los valores del evangelio, resalta el valor de la religión como generadora de cultura, el ser cristianos hoy, aprender de la pedagogía de Jesús y el perfil del docente desde el Maestro de Nazaret. En el Capítulo IV, en el que el autor hace referencia a tres relatos del Evangelio: El Buen Samaritano, La Samaritana y los Discípulos de Emaús, expresa magistralmente la pedagogía de Jesús como Maestro. En su relato del buen Samaritano, como excelente pedagogo y comunicador, invita de un modo magistral, a superar todas las barreras culturales, religiosas, sociales y raciales para acercarnos y hacernos prójimos con el necesitado, sin que nos importe su raza, su clase social o su religión. En esta parábola se encuentra el resumen de las excelentes enseñanzas de Jesús.

En el relato de la Samaritana, donde dice: “Mi comida es hacer la voluntad del que me envió”, se ve claramente la necesidad de insistir en una enseñanza fundamental, dejando otros asuntos secundarios para terminar su trabajo. Su tarea es mucho más importante que ir a buscar comida. Y en la parábola de los Discípulos de Emaús”, relata la mejor expresión de la pedagogía de Jesús que conduce del desánimo y de la derrota al entusiasmo y al testimonio valiente. Enseña cómo un buen pedagogo siempre debe partir de la realidad de los alumnos, salir a su encuentro, ponerse en sus pasos y acompañarlo en actitud de escucha y comprensión. En este relato se ve cómo en el camino de la vida se necesita luz y fortaleza, escuchar y reconocer al buen maestro que camina con nosotros. El reconocimiento de Jesús debe llevar a la Comunidad. Hoy en día no se puede pensar en un auténtico educador si no vive y trabaja en equipo y esto se convierte en una necesidad vital de la que depende nuestra identidad de educadores cristianos.

Otro libro que viene a dar fuerza a esta investigación, es el escrito por German Vásquez Ochoa (1999), sobre la pedagogía de la religión, en él explica la naturaleza de la ERE, legitimidad y su fundamentación, haciendo énfasis tanto en la formación del estudiante como en la formación integral y esmerada del docente. Resalta la importancia del trabajo bíblico como base fundamental para el desarrollo de la fraternidad y el análisis de la realidad a la luz de las enseñanzas de Jesucristo en su Evangelio. Insiste que la enseñanza de la religión se debe llevar a cabo desde el testimonio y la cercanía al otro.

Naturaleza de la ERE

José Luis Meza Rueda (2012), empieza por explicar al lector la naturaleza y finalidad de la educación religiosa en la escuela, abordando algunos personajes tales como Peresson y Gearon (2004). Estos dos coinciden en enfatizar la presencia y el aporte de la religión en la historia y en la construcción de la cultura. Más adelante, tomando como referencia a Ninian Smart (2013), comparte las siete dimensiones de la religión: narrativa o mítica, práctica y ritual, doctrinal o filosófica, experiencial, ética, material y social e institucional; todas estas para referir que la religión es parte fundamental del ser humano que independientemente de la religión que profese, edad o raza que lo identifique, siempre se tendrá en común estas características con todos porque todos tienden a la búsqueda del sentido último y el significado de la propia vida.

Siguiendo este orden de ideas, Ninian Smart (2009) caracteriza la Educación Religiosa desde una consideración teórica como disciplina escolar, que no solo entra a engrosar el número de disciplinas, sino que juega un papel importante en la educación, reconociendo que la religión, lo religioso y la religiosidad ayudan a la lectura del mundo y la realidad actual desde su perspectiva propia dando su aporte a las demás ciencias. Como área de formación, “contribuye a la formación

integral del ser humano y le proporciona los elementos necesarios para una asimilación crítica de la cultura" (Meza y otros, 2012, pág. 20). Porque la dimensión religiosa y trascendente, continúa diciendo, es parte constitutiva del ser humano por lo que se hace necesaria una formación del sujeto capaz de optar responsablemente en asunto de creencias independientemente de cual sea su inclinación religiosa. La ERE es un área fundamental no solo desde el artículo 23 de la ley 115 que la señala como área fundamental y obligatoria sino desde lo que propone la ONU reconociendo como derecho en doble vía; en derecho a libertad de cultos y el derecho a la educación en la religión a partir la capacidad que tiene el ser humano de dar sentido a su vida y de reconocer su dimensión trascendente.

Vásquez (1999) refiriéndose también a la naturaleza de la ERE, sugiere que aunque es una disciplina del plan de estudios no puede ser abordada de la misma manera ya que corre el riesgo de violentarla y desnaturalizarla obteniendo resultados opuestos a los esperados, "pues es ante todo es religión, algo personal y determinante para la vida" (pág. 39) por eso como disciplina es algo que se debe exigir y lograr que se aprenda de tal forma que aporte a la formación y cultura del estudiante; pero debe ser el profesor quien se preocupe que sea algo agradable y querido para que "se vea claramente la dignidad, la nobleza, la grandeza, la trascendencia y la belleza de la clase de religión" (pág. 40).

Todo lo anterior viviéndolo desde el derecho a la libertad pues el mejor uso de la libertad es para darle un sentido divino a la vida como lo afirma la misma Palabra de Dios en el libro del Deuteronomio 30,15-20: "…que los cielos y la tierra sean testigos que hoy he puesto ante ti la vida o la muerte, la bendición o la maldición. Escoge, pues, la vida para que vivas tú y tu descendencia". Teniendo en cuenta que más que una acción humana es sobrenatural y que deben ir integradas de la mejor manera posible, esto exige del docente que sea una persona de oración, de lectura y

meditación, de piedad, de hacer las cosas por Dios, de integrar lo humano con lo divino y de servir a los demás por amor a Cristo. De esta manera se logrará que la clase de religión se convierta en verdadero taller de humanidad.

Conforme a lo anterior, Pérez Esclarín (2006) hace una reflexión desde los valores del evangelio, pues al igual que Vásquez le da suma importancia a la Escritura como alma y soporte de la educación religiosa importante para el desarrollo de la persona desde su dimensión espiritual que, como tal, hace que "la persona sea capaz de enfrentarse con valor al misterio de su propia existencia, tratando de responder con profundidad las preguntas: ¿quién soy? ¿Cuál es mi proyecto de vida? ¿Cómo me considero una persona realizada y feliz?" (pág. 24). Prevé la urgencia que se hace de que los colegios se tomen en serio esta disciplina para reconstrucción de la cultura con bases sólidas y como solución a las nuevas problemáticas a nivel de principios morales y sociales que se vienen presentando con la globalización.

Esto concuerda también con un reto de la misión que los lineamientos de la Conferencia Episcopal de Colombia (2012) propone para la ERE en los cuales se pretende que el sujeto "reconozca el aporte de la experiencia religiosa en la formación de la propia identidad y en la vida familiar y social" (p. 32). En resumen, según los anteriores autores se puede constatar que la ERE, a diferencia de otras disciplinas, se caracteriza por su doble naturaleza: académica y trascendente. Es un trabajo del docente, pero asistido principalmente por la gracia divina que es lo que va a generar que los conocimientos que se adquieran no queden en letra muerta, sino que produzcan frutos en bien de la persona, de quienes lo rodean y sobre su relación con Dios.

Finalidad de la ERE

Habiendo abordado lo que es la naturaleza de la educación religiosa, es preciso que se conozca cuál es su finalidad. Anteriormente ya se han hecho algunos aportes sobre esto en su causa-efecto. Lo que conviene aquí es saber cuáles son los objetivos principales de la Educación religiosa en beneficio del desarrollo integral de la persona. Se puede aclarar que esta área de formación "despierta y plantea, los interrogantes sobre Dios, sobre la interpretación del mundo, sobre el significado y valor de la vida y sobre las normas del valor humano, y posibilita una respuesta que nace de la fe" (Meza y otros, 2012, pág. 21).

Con respecto a este último, se convierte en plataforma de evangelización y en hecho problematizador de las propias convicciones desde una crítica interna como con otros sistemas de creencias. Esto permite "llevar a cabo un proceso de familiarización con la realidad de la fe y del anuncio en que se basa y ayuda a asumir la fe de manera responsable desde un ámbito reflexivo permitiendo a la persona ratificar su decisión en materia religiosa en un mundo de diversas ideologías, confesiones, religiones y concepciones que manera que favorezca la comprensión y tolerancia ante las opciones ajenas. Consolidando todo esto desde diferentes autores, Meza Rueda (2012) lo resume de la siguiente manera:

> Propiciar un contacto con la tradición cultural y religiosa, hacer un aporte a la búsqueda de sentido (último) de la vida; constituir un compromiso en la historia para lograr un mundo nuevo y diverso; tener adecuados conocimientos sobre la religión, lo religioso y la religiosidad; comprender lo religioso: valores y significados de la religión; crecer en la dimensión religiosa y decidir ante los valores y significados religiosos. (pág. 24)

Vásquez (1999) reafirma que el mensaje de la educación religiosa, que brota del evangelio, incidirá en el modo de concebir el origen el mundo y el sentido de la historia, el fundamento de los valores éticos, la función de las religiones en la cultura, el destino del hombre y la relación con la naturaleza, desde este punto de vista se puede concretar que la educación religiosa la compone un sistema muy amplio e interdisciplinario y que tiene la capacidad para responder a cada uno de ellos desde su propio saber, ser y hacer, enseñando a la persona la manera de relacionarse armoniosamente consigo mismo, con Dios, con los otros y con la naturaleza.

Para concluir lo anteriormente tratado, se expondrán, desde el fundamento pedagógico, los objetivos, tal como lo afirma Gonzalo Jiménez (Citado en Meza y otros, 2012, págs. 79 y 263): "la Educación religiosa ha de contribuir al cultivo de las potencialidades del ser humano y de su entorno a partir de la inteligencia, la afectividad y la voluntad, como componentes básicos del dinamismo humano". El fundamento epistemológico parte del contexto en que se produce, y esto implica, según Scannon, que: "La religación que necesariamente condiciona la praxis, lanza al compromiso práctico de articular las acciones, actuaciones y actividades de la vida con el referente último que le permite concretar su vida desde lo trascendente y desde el Trascendente" (Citado en Meza y otros, 2012, pág. 129) y a nivel antropológico Guevara Coronado (2019) resalta la importancia de la experiencia religiosa del ser humano, porque desde la creación es donde empieza su historia de salvación y desde la cual comprende tanto su experiencia personal como la del mundo en que vive:

> Sin embargo, para que esta historia se cumpla en comunión con Dios, es necesario que el ser humano, creado libre, sea consciente, de una u otra forma, de esta presencia divina y que responda desde el corazón de esta libertad a la llamada del Trascendente. (Citado en Meza y otros, 2012, pág. 129)

Desde un plano sociológico, la Educación Religiosa, "se caracteriza por favorecer los niveles de socialización crecientes al lado de la familia y de organizaciones religiosas como factor de reproducción, asimilación y transformación sociocultural; pero también como elemento clave en la formación del ser humano integral" (Meza y otros, 2012, pág. 147). En este sentido, al formar un equipo de trabajo, una comunidad con los mismos propósitos se hace necesario fortalecer un clima de armonía, que no se limite únicamente a la práctica laboral, como al desarrollo integral de la persona, su bienestar y trascendencia, que haga que esta vivencia llegue a las demás personas que hacen parte de su círculo social.

Siguiendo con esta misma idea de una transformación personal desde una clave de trascendencia en equipo se puede afirmar que:

> La teología constituye el lenguaje propio por el cual se busca comprender de forma permanente, crítica y sistemática la fe que vive la comunidad, que celebra y que anuncia. En cuanto a esfuerzo reflexivo (logos) sobre Dios (Teos) y sobre la vivencia que se tiene de Dios, este se realiza desde la riqueza de la experiencia creyente. (Meza, y otros, 2012, pág. 147)

Por lo anterior, se cree conveniente una formación permanente desde la práctica religiosa que fortalezca la convivencia fraterna, desde la vivencia de la fe y el anuncio de esta en el trabajo que a cada uno le compete. Por último, se hace hincapié en el fundamento Psicológico desde el área de la educación, o psicología educativa, la cual subraya la importancia del contexto, tanto didáctico como socio-comunitario en el interrogante de cuatro aspectos interesantes: los estudiantes, los maestros, las estrategias de enseñanza y los contenidos que se deben enseñar. Aquí el elemento que nos interesa es el segundo, los maestros, ya que el tema a trabajar es el clima laboral docente.

ESPIRITUALIDAD

Aunque la espiritualidad es una experiencia interior muy personal, esta experiencia se ha comenzado a vivenciar gracias a los beneficios que ésta proporciona en el desempeño y compromiso normativo a nivel organizacional, de igual forma, la espiritualidad no solo se limita a un proselitismo religioso, sino que va más allá en busca del desarrollo integral de la persona. Según Ávila (2019):

> Al hablar de espiritualidad necesariamente se refiere a la vida misma de la persona humana, que busca el bienestar para sí, una búsqueda que le permitirá alcanzar una transformación, que no solo involucra a la persona misma, sino que por el contrario vincula a los sujetos que le rodean. (pág. 5)

Además de esto, no solo se ve como la espiritualidad beneficia al bien de la persona y vínculo social, también forma parte de un poder estratégico que se deriva de la conectividad con todas las criaturas vivientes, es decir, la naturaleza, y la conciencia del propósito y significado de la vida, que le permite ampliar su panorama de interés personal a un mundo común, como lo menciona Young & Koopsen (Citado en Vélez y Gonzales, 2019).

Por otro lado, como consecuencia de la realidad que enfrenta la sociedad, el concepto de la espiritualidad se ha convertido en un tema público en el ambiente laboral, adquiriendo gran interés entre las organizaciones, la política empresarial y la academia (Pérez, 2007), es por eso que se hace necesaria fortalecerla desde el ámbito formativo permanente, acogiendo los beneficios de la educación religiosa bien entendida, la cual, como lo dice Ávila (2020), está “enfocada en la formación integral del ser humano, (y por lo tanto), abierta para generar en la persona el desarrollo

de la dimensión espiritual que conlleva a una transformación de sí mismo y de todo su entorno, (pág. 10)", todo esto puede ayudar a que el clima laboral obtenga un mayor sentido.

En este escenario, es importante distinguir la religiosidad de la espiritualidad que, aunque ciertamente se relacionan no son lo mismo. Para María Stella Rodríguez (2010) la religiosidad se refiere al conjunto de creencias, valores y prácticas propuestas por una colectividad o institución organizada. Por otra parte, la espiritualidad, como lo afirma Meza (2012) es la "búsqueda de lo sagrado o lo divino por medio de cualquier experiencia de la vida que incluye además sentimientos de conexión con uno mismo, con la comunidad y con la naturaleza y de tener un firme propósito de vida" (Pág. 129). Las dos se relacionan entre sí: la religiosidad debe estar soportada por la espiritualidad y esta a su vez, fortalecida por la expresión religiosa.

Además de eso, Rodríguez (2010) sostiene que es un hecho contundente que la fe y las creencias religiosas tienen un papel fundamental en el desarrollo de procesos resilientes que permiten el desarrollo positivo a partir de un conjunto de habilidades que conforman tal capacidad compleja, que al igual que otras, no es totalmente innata, ni adquirida y debe ser desarrollada. Esto ayuda a mirar de otra forma al ser humano y sus dramas, al grupo humano y sus dificultades, sin determinismos, sin estigmatizaciones, ni culpas.

Espiritualidad en el trabajo

Otro de los desafíos actuales para el docente, desde las diferentes áreas en que se desempeñe, son los interrogantes que surgen frente al sentido de la vida, sobre el valor de las cosas y un sinnúmero de preguntas que no siempre se responden desde la matemática o la biología. Es necesario que el docente viva y transmita lo que cree, como medio testimonial y de garantía de

búsqueda de “algo más”. Permitirle al docente vivir su espiritualidad de manera libre y espontánea, abierto al diálogo y al intercambio de opiniones que enriquezcan el crecimiento personal, a trabajar desde la tolerancia y el respeto a las creencias o maneras de pensar de los demás y construir con los otros, una convivencia más saludable, armónica con miras siempre a la aportación de las nuevas generaciones y formación de sociedad.

Para que esto sea una realidad, la institución debe generar espacios de reflexión, de trabajo y de desarrollo para darle importancia a su integridad y dignidad. Como lo dice Paulo Freire:

> Debemos colocar nuevamente en el centro de nuestras preocupaciones al ser humano que actúa, que piensa, que sueña, que ama, que odia, que crea y recrea, que sabe e ignora, que se afirma y se niega, que construye y destruye, que es tanto lo que hereda como lo que adquiere. Así restauraremos la significación profunda de la radicalidad de nuestro ser, como persona y como misterio, como ser de comunión. (Calvo, 1993, pág. 14)

La formación espiritual, va más allá del conocimiento de sí mismo, es un ocuparse de sí mismo. Incorpora una dimensión personal de desarrollo humano en perspectiva de la trascendencia. En esto se hace necesario enfatizar que “el trabajo del docente es un proceso de realización que desencadena una transformación real en el trabajador” (Meza, y otros, 2012, pág. 404), es un transformarse a sí mismo. La práctica educativa es una continua formación, no solo como una transmisión de conocimiento del docente al estudiante, sino como un continuo sendero de experiencias que enriquecen de manera conjunta al uno y al otro. En este proceso, exige que el docente también reafirme sus conocimientos, se apropie de sí mismo, de sus habilidades y actitudes y busque nuevas formas de construcción.

Resiliencia laboral

Vista la educación como un conjunto de normas complejas, la ERE, ha querido salir de las visiones reduccionistas, abstractas o disyuntivas y abrirse y encaminarse hacia múltiples interacciones. De esta manera, Bonilla Morales (2015) muestra las características de la ERE desde el pensamiento complejo, que rompe la visión tradicional desde donde se ha enfocado por mucho tiempo, y amplía el horizonte para que, además de ser reconocida como una disciplina, pueda comprenderse como el entramado de las relaciones de las tradiciones religiosas, las tradiciones humanas sociales y culturales, y responda con creatividad a los desafíos del mundo de hoy.

Uno de los frutos más importantes de la espiritualidad es la resiliencia. Una persona con mayor espiritualidad posee más capacidades para afrontar la vida de manera resilientes, es decir, supera las dificultades y conflictos sin permitirles que opaquen su vida. La resiliencia es, según Guadalupe Noriega (2015):

> Como la capacidad de resistir, es el ejercicio de la fortaleza, como la entienden los franceses: "courage" para afrontar todos los avatares de la vida personal, familiar, profesional y social. El término "resiliente" se ha adoptado en cierta forma en lugar de: invulnerable, invencible y resistente. (Pág. 42)

La resiliencia laboral es también un término cada vez más utilizado en el lenguaje organizacional, porque este se refiere a "la capacidad que tienen muchas personas a adaptarse a los cambios o situaciones negativas que se presentan, ya sea en los puestos de trabajo o dentro de la organización, obteniendo siempre el mejor aprendizaje de dichas experiencias" (Fundación Factor Humano, 2010, pág. 1).

Así mismo, la Fundación Factor Humano confirma en sus textos que una organización tiene resiliencia, cuando posee la capacidad de resistir a la incertidumbre, a las crisis, a los cambios y situaciones conflictivas, y aprender de esas experiencias, a aprovecharlos como camino hacia al progreso y no sólo como mecanismo de supervivencia.

Según Guillermo González Mendigaña (2020) Las personas y organizaciones resilientes se caracterizan por poseer las siguientes características:

1. Aceptación de la realidad inmediata: el optimismo sistemático tiende a llevar a la persona a distorsionar los aspectos de su entorno. De lo que realmente se trata, es que la persona logre auto-desarrollarse desde el conocimiento real de los indicadores de su entorno, así sean estos difíciles de obtener. De igual forma, funciona en las acciones de liderazgo, donde se requiere conocer con transparencia las condiciones verídicas y no transformadas por la mente de la persona que logra la obtención de la información.

2. Encuentran sentido, lo que consiste en saber extraer lo fundamental de la construcción diaria de la organización. Para ello, se propone, el diseño de mecanismos relacionales a partir de la formación en valores u otros aspectos que se generen desde el ser. Esto se concluye en organizaciones más estables, fundamentan en principios y valores realmente vivenciados desde la cotidianidad.

3. Son capaces de realizar improvisaciones: este aspecto implica el aprovechamiento del cien por ciento del recurso que tienen a su alcance, identificando posibilidades que para otros se evidencian escondidas. La improvisación que realmente genera aspectos de producción, debe estar construida en el uso de normas y rutinas que impliquen solidez en la práctica.

Observada desde los aspectos anteriores, la resiliencia no se constituye en una habilidad que se pueda transmitir desde la genética, al contrario, implica un proceso de enseñanza y aprendizaje que les permita a las personas la adquisición de habilidades para afrontar con positivismo y éxito las adversidades que son frecuentes en la vida cotidiana. En este sentido, las organizaciones son más resilientes si educan a sus trabajadores en este tipo de respuestas.

Dentro de las herramientas que se deben favorecer en un clima de resiliencia, se ubican la construcción de un ambiente emocionalmente positivo, que permita el reconocimiento de los logros y de las habilidades, donde se promueva la tolerancia y facilite la búsqueda de soluciones innovadoras en situaciones adversas y a partir de los recursos con los que se cuenta. Necesariamente un ambiente laboral resiliente debe poseer la figura del líder, quien maneja competencias de trabajo en equipo, que permitan el reconocimiento de la totalidad de habilidades positivas que dominan cada uno de los miembros, favoreciendo con ello, la construcción de un lenguaje que fomente la interacción desde el respeto por la diferencia y la generación de expresiones en positivo.

La organización resiliente debe estar preparada para el cambio, visualizarlo como una posibilidad de mejoramiento que implica necesariamente acciones de flexibilización y adaptación al cambio. El aprendizaje debe ser continuo y trabajado en el entorno diario con la aplicación de estrategias que favorezcan la salud mental y emocional de cada trabajador. El aprendizaje colaborativo sería en este sentido el utilizado para promover resultados efectivos. Las organizaciones, se unen a programas o herramientas de fortalecimiento psicológico y espiritual.

Es así como se puede entender el aporte de la Educación religiosa al campo de la vida laboral, es la capacitación para el respeto, el diálogo, posibilitando el equilibrio entre el desarrollo espiritual, psicológico y cultural desde su propio contexto histórico y ambiental. Porque la

educación religiosa es generadora de espiritualidad y esta a su vez, es promotora y protectora de la resiliencia, dos factores importantes para la convivencia y el desarrollo integral de la persona. Medios de satisfacción y superación personal que se resumen en los siguientes aspectos, según lo afirma María Stella Rodríguez (2013):

1. Esperar contra toda esperanza. Revelarse contra el dolor, contra la adversidad y tomar recursos externos e internos para salvarse.
2. El futuro está en el presente. Compromiso activo con el presente, ver el futuro realizable con actitud optimista.
3. Junto a otro se construye la esperanza. Cotidianidad educativa en la construcción de lo humano. En lo más concreto, lo más conocido y lo más próximo, es donde tejemos las mil maneras de la sobrevivencia, la resistencia y la esperanza.
4. El lenguaje positivo genera redes de esperanza. Fortalecer la empatía, la solidaridad, el respeto por las diferencias, la equidad, la dignidad y el amor son maneras de hacernos resilientes y aumentar la capacidad de convertir las crisis en oportunidades.
5. La esperanza se contagia. Solo la fe activa en un futuro mejor es motor para reconstruir y recrear el mundo.

En conclusión, la espiritualidad es una dimensión de la experiencia humana, se vive en el día a día y tiene que ver con todo el ser humano, se manifiesta en la relación con los demás, con el mundo y le plantea la apertura a Dios. Provee el aliento para vivir invitando al hombre a cultivar su interioridad, encontrar el sentido de su vida y trascender lo inmediato. Por tanto, es una responsabilidad que el docente la haga vida en medio de su contexto tanto familiar como laboral, como lo propone el documento guía de evaluación de competencias de ERE según el MEN: “lo que enseñe sea recursos válidos y prácticos que se puedan ejemplificar con su manera de ser y de

relacionarse con Dios, con las demás personas y con el ambiente" (MEN, 2012, pág. 12). Desde este punto de vista, como lo afirma Meza (2012) la resiliencia tiene dos componentes: "la capacidad de resistencia ante la destrucción en situaciones difíciles y la capacidad de construir una vida positiva a pesar de las circunstancias desfavorables" (pág. 199).

Autosuficiencia

En términos generales, se comprende como "una competencia personal para dirigir y enfocar el comportamiento propio en función del cumplimiento de metas y objetivos profesionales e institucionales" (MEN, 2012, pág. 12). Ante esto, Correa (2005) reafirma su importancia diciendo que: "tomar conciencia de sí mismo, implica tomar conciencia de las propias debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, verse a uno mismo bajo la lupa de un optimismo realista, lo cual contribuye al fortalecimiento de la autoestima" (pág. 72). Que, aunque se diga que el clima laboral es un factor externo, implica mucho la actitud de cada uno de quienes lo componen, como lo afirma Gaspar y Federico (2012):

> El clima recibe el impacto de los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización, al tiempo que afecta a dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver como el clima de su organización es grato y –sin darse cuenta- contribuir con su propio comportamiento a que sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas encima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están contribuyendo a mantener un clima de insatisfacción y descontento. (pág. 177)

Esto hace ver que se requiere un trabajo personal y que como afecta a la empresa, es esta la que se debe encargar de que los trabajadores puedan disponer de todas las herramientas necesarias para

que este trabajo, que es un proceso de formación continua, produzca lo deseado de tal manera que tome conciencia de que es una unidad compleja en la medida que se fortalezca a cada una de las dimensiones humanas. El hecho de tomar los aportes de la educación religiosa en este campo, permite que el trabajador mantenga una actitud vital para la lucidez, capaz de reconocer el destino planetario del género humano y su proceso de formación como proceso de comunicación y solidaridad, de caminar juntos sin discriminación que comprende una mentalidad conducente a la comprensión mutua y una educación para la paz.

Desde el aporte que la educación religiosa da a la moral, ha de buscar una sensibilidad ética en la dimensión personal y social, así como fomentar la responsabilidad de su autoformación de todas sus potencialidades, la perspectiva global de lo humano y su diversidad, "haciendo uso de su dinámica de religación y su claro propósito de humanización desde la experiencia de trascendencia" (Meza, y otros, 2012, pág. 264). Este otro aporte que da la educación religiosa a la promoción del desarrollo y a la identidad personal han contribuido también, con sus respectivas prácticas y formas de socialización, surgidas de la experiencia religiosa al a formación de identidad cultural y personal, "esto contribuye también al conocimiento de los seres humanos como personas, al reconocimiento y promoción de su dignidad, al cuestionamiento de la autenticidad personal y social y al reconocimiento del sentimiento de solidaridad con el otro y con el mundo" (Meza, y otros, 2012, pág. 265).

CLIMA LABORAL

"El clima organizacional o laboral, es un concepto prestado del clima en el sentido figurado" (Gan & Berbel, 2012, pág. 169) ya que al igual que el clima ambiental se pueden dar diferentes tipos dependiendo el contexto, lo integra un conjunto de característica objetivas y subjetivas de la

organización, perdurables e identificables que la configuran y la distinguen de otras organizaciones, convirtiéndose así en un aspecto elemental en el que se desenvuelven los trabajadores y en el que la empresa encuentra su instintivo de supervivencia interna que da como resultado un alto grado de competitividad laboral.

Entre dichas características se destaca el liderazgo y la dirección, normas y procedimientos, condiciones ambientales y de seguridad, las políticas de la empresa, comunicación, percepción de los empleados, gestión y participación, etc., que predominan en la empresa y que influyen en el comportamiento de sus miembros. En este concepto se proyectan diversos enfoques y dimensiones en entre los que se destacan la valoración de las condiciones físicas y ambientales, percepción respecto al trabajo y las relaciones interpersonales dentro del mismo, regulaciones estructurales, formales y normativas que afectan a dicho trabajo y los elementos que facilitan o dificultan la identificación de cada persona con su labor, así como la valoración individual sobre la satisfacción de las necesidades laborales.

A partir de 1970 se le ha dado mayor relevancia a este último, percepción que el trabajador tiene de las estructuras, relaciones de trabajo y procesos que ocurren en su medio laboral" (Gan & Triginé, 2012, pág. 171). De esta manera se define el clima laboral como el conjunto de apreciaciones que los miembros de una organización tienen de su experiencia dentro del sistema organizacional ya que el comportamiento del trabajador no depende solo de los factores organizacionales sino la percepción que de ellos se tenga.

Como expuso Maslow (1943):

> Las personas cubren en su trabajo una serie de necesidades entre las que podemos encontrar las de pertenencia, relacionales y de integración. Para la mayoría de los

> empleados, pues, el trabajo también da respuesta a su necesidad de interacción social, y su satisfacción depende de la calidad de las interacciones, bien sea con los compañeros, con el jefe o con otro personal con el que estén en contacto. (Citado en Gan & Berbel, 2012, pág. 183)

Y continúa diciendo que, si se desea elevar la calidad, se hace necesario considerar la importancia de la motivación tanto nivel de realización individual como en su dimensión relacional y comunicativa, pues es un interés que promueve la acción, la satisfacción es una consecuencia afectiva y el clima es un modo de percibir la realidad.

En consonancia con lo anteriormente tratado, el clima laboral encabeza tal estrategia en la competencia comportamental ya que ésta encierra "el conjunto de características personales (actitudes, valores, intereses, etc.) que favorecen el desempeño de las funciones de docencia y dirección educativa" (MEN, 2012, pág. 9). Esta prueba se enfoca en el quehacer cotidiano más que en los enfoques pedagógicos y disciplinares, evaluando tres grandes competencias: autosuficiencia, interacción social y adaptación. "Cada una de ellas se encuentra configurada por un conjunto de tendencias comportamentales que se consideran importantes tanto en las labores cotidianas como en la relación entre los diferentes actores de la comunidad educativa: docentes, estudiantes, padres de familia, directivos docentes, etc." (MEN, 2012, pág. 12). Estas competencias se desglosan en los siguientes aspectos muy afines a las necesidades del trabajador.

Para un estudio más concreto, se profundizará en las tres necesidades sobresalientes desde la perspectiva docente, confrontándo con otros documentos y en conexión con los aportes de la educación religiosa:

Interacción social

Para abordar este concepto se puede partir de la siguiente afirmación:

> Se definen como las capacidades y habilidades de los docentes y directivos docentes para relacionarse con los demás actores del proceso educativo (internos y externos a la institución), las cuales se hacen explícitas en las formas para comunicarse de manera efectiva y cordial, en la capacidad para identificar y comprender las realidades personales de los interlocutores, sus necesidades y emociones, y en la actitud proactiva del docente y directivo docente para la búsqueda de soluciones evitando el conflicto. (MEN, 2012, pág. 14)

Configurando este apartado con el significado del clima laboral del manual de recursos humanos, se observa que se refiere a un concepto dinámico que cambia en función de las situaciones organizacionales y de las percepciones que las personas tienen de dichas situaciones (Gan y Triginé, 2012). Da a entender la importancia de la comunicación y la interacción, pues al ser un equipo de trabajo, necesita armonía en cada uno de los miembros para que todo marche en bien de la empresa y de cada uno de ellos.

El hecho de que exista una directora, secretaria y representante, etc., es para que cada quien cumple su papel y busque la manera de responder con su labor de manera ética y haciendo de su trabajo un medio para desarrollarse y ayudar al desarrollo de los demás como misión que le fue confiada cuando tomó posesión de él. El papel que la educación religiosa juega en este punto es el de “promover el respeto, la participación, la solidaridad, la gratuidad y la comunión como valores que realizan la dimensión relacional de las personas” (Meza, y otros, 2012, pág. 270). Mediante el ejercicio de la espiritualidad, la persona llega a comprender y a mejorar en gran medida cada uno de estos valores:

> La solidaridad, -por ejemplo-, contribuye a la construcción de una sociedad mejor, más digna y pacífica y es, sobre todo, un modo de cultivar la inteligencia espiritual. Cuando uno practica la solidaridad lo hace porque se siente estrechamente unido al otro, a sus dolores y a sus sufrimientos. (Torralba, 2012, pág. 14)

La interacción social implica la donación al otro, estar atento a sus necesidades y más aún, si tiene a su cargo un grupo de personas como es el caso de los docentes, cuyo trabajo es de formar nuevas sociedades con su vida, palabras y ejemplo; "cultivando con asiduo cuidado las facultades intelectuales, desarrollando la capacidad del recto juicio, promoviendo el sentido de los valores (…) la unidad y la verdadera paz" Concilio vaticano I.

Adaptación al ambiente escolar

Para abordar este concepto se puede partir de la siguiente afirmación:

> Hace referencia a la capacidad de docentes y directivos de buscar espacios, estrategias y herramientas tanto cognitivas como comportamentales que permitan afrontar y adaptarse a diferencias críticas en diferentes espacios y personas, así como la manera de responder ante situaciones de estrés laboral y de afrontar rutinas, situaciones y obstáculos que se presenten en su labor diaria, al desarrollo de una visión positiva del presente y el futuro de su quehacer para ofrecer un trabajo óptimo y satisfactorio en sus labores de formación y/o dirección educativa. (MEN, 2012)

La Enseñanza Religiosa Escolar (ERE) contribuye al desarrollo de la fe y ayuda a comprender el significado que tiene y que da sentido total a la existencia individual y colectiva, y su objeto de estudio es la fe. Por medio de esta inteligencia se busca alcanzar una fe razonable que dé sentido a

nuestra vida y poder transmitir la razón de esta fe a los demás, expresándose en el lenguaje de nuestra cultura. De acuerdo con Moncada y Naranjo (2019) se precisa que: A pesar de estos lineamientos, que señalan la importancia de la espiritualidad religiosa, dentro de la Educación Religiosa Escolar y algunas prácticas pedagógicas que evidencian la consolidación de la catequesis y otros procesos evangelizadores dentro de las dinámicas escolares, es necesario hacer un semillero desde la escuela, desde la espiritualidad, donde puedan trabajar de la mano sirviendo de orientación, en la dimensión espiritual y humana, contribuyendo desde los valores al fortalecimiento y las decisiones futuras en el sentido que deben darle a su vida, con el fin de adquirir la capacidad para afrontar el estrés y la resiliencia que, como se había tratado más arriba, es una dimensión muy acorde a los aportes de la ERE.

Retos y competencias del talento humano del Jardín Infantil Santa Teresita

Relacionando lo anteriormente tratado con el decreto ley 1278 de 2002, proporciona el principal referente conceptual del proceso de evaluación de competencias. En él se define la competencia como "una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo". (art. 35) (MEN, 2012, pág. 8) Y señala también que la evaluación de competencias "debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia, competencias de liderazgo y dirección, competencias cognitivas y competencias de eficacia personal" (MEN, 2012, pág. 8).

Para que una persona sea competente, se hace necesario que la formación sea también competente y permanente. Que se surja en cada quien su necesidad de aprender, desaprender y de

dejarse enseñar poniendo en práctica y relacionando saberes en bien del crecimiento comunitario favoreciendo un mejor ambiente laboral:

> Se entiende que las competencias son bases para un adecuado desempeño laboral, en este caso el ejercicio de la docencia y la dirección educativa; algunas de estas competencias están relacionada directamente con los saberes y conocimientos involucrados en la ejecución de un trabajo, generalmente propios de una disciplina particular; otras competencias por su parte, son independientes de tales saberes y se relacionan con el comportamiento habitual de las personas, con atributos personales que favorecen la ejecución de una actividad, o con estrategias que emplean para desarrollar su trabajo de la mejor manera. (MEN, 2012, pág. 9)

Con base en esto, se entiende entonces que para el ejercicio docente o la gestión educativa es necesario el desarrollo de competencias que involucran saberes disciplinares específicos, saberes pedagógicos y atributos personales particulares. Este aspecto le da fuerza a todo lo que se pretende con esta investigación desde el punto de vista espiritual y laboral, es aprovechar los aportes de la educación religiosa y aplicarlos al clima laboral de una forma creativa como lo plantea Cecilia Correa: “creatividad no es otra cosa que, tener ideas, comunicarlas y aprovechar las condiciones y posibilidades que nos brinda el medio para desarrollarlas” (Correa, 2005, pág. 62).

Teóricamente se puede saber que en las empresas e instituciones surge un sin fin de problemas que deben ser asumidos y enfrentados por la mayoría de los miembros, gracias a estudios se ha podido descubrir que muchas de esas necesidades afectan silenciosamente en la producción de la organización, pues al ser un equipo humano, cualquier factor que le afecte, afecta también su integridad. Por eso se hace necesario saber cuáles son sus necesidades

específicas y responder a ellas de manera rápida y oportuna. La educación religiosa busca también favorecer la integridad de la persona y se encarga de ayudar a su mejoramiento y desarrollo, entre esto se encuentran los siguientes aspectos que de manera específica propenden en bienestar del personal del Jardín infantil Santa Teresita, entorno situacional de esta investigación.

Formación permanente

A nivel nacional, la formación permanente se ha convertido en una necesidad porque de ella depende que los docentes se orienten al ritmo de las nuevas tecnologías y respondan a los nuevos interrogantes que surgen de la juventud. Tal formación debe ser de carácter integral y, por ende, tiene que ver con las dimensiones humanas, entre ellas se encuentra la dimensión espiritual, que debe ser cultivada como medio de crecimiento personal. Según Pablo Freire la formación permanente se conceptualiza así: "La educación es permanente en razón, por un lado, de la finitud del ser humano y, por otro lado, de la conciencia que este tiene de su finitud. Es un ser que sabe que vive, sabe que sabe y sabe que puede saber más y vivir mejor. La educación y la formación permanente se fundamentan en eso" (Citado en Calvo, 2009, pág. 12).

Los espacios de jornada pedagógica que la institución promueve necesitan llevar un orden entorno a cubrir algunas de esas posibilidades de formar al docente en todos sus niveles de tal manera que los encuentros sean de provecho tanto laboral como humanamente. Según lo que se reflexiona frente a la labor docente, se pueden destacar sus habilidades y valores éticos que pueden desarrollar y fortalecer para un mejor desempeño profesional, como gestores y promotores de vida.

Y es que el trabajo del docente no consiste en saber ciertas reglas, fórmulas y comportamiento, sino que se juega una vida completa, tan distinta y tan influyente a la vez, que depende no solo de

sus conocimientos sino de todo lo que es, sabe y puede. La UNESCO, en 1998, hizo hincapié en el papel del docente como transmisor de valores y actitudes a través de la manera de estar y de relacionarse tanto con los alumnos como con quienes comparte trabajo. Esto que se refiere a lo interpersonal requiere dominio intrapersonal que es de donde surgen las emociones que facilitan o dificultan las relaciones.

> Las competencias emocionales personales se refieren de una parte, a las capacidades relativas a la mejora personal tales como el autoconocimiento, la autoestima, el autocontrol, la motivación, la creatividad, la capacidad para el cambio o para la toma de decisiones y por otro, aquellas relativas a la relación con los demás entre las que se destacan, como cualidades indispensables para favorecer la comunicación, la empatía, facilitar el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. (Zahonero & Martín, 2012, pág. 10)

El hecho de ahondar en la formación permanente permite, además de un enriquecimiento personal, aportar al mejoramiento institucional, al cumplimiento de competencias y al bienestar social. Es necesario resaltar la prioridad del trabajo docente que se enfoca en el futuro de la sociedad y en la formación de humanidad; que las familias se contagien de valores y de entusiasmo para que su actividad se prolongue y trascienda las paredes del aula. Cada generación es un desafío y tiene que estar dispuesto a superarlo.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

A continuación se procede a realizar el análisis de los resultados a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los cuales se enmarcaron en tres grandes acciones: 1.Análisis de documentos institucionales y de aquellos que abordan la temática desde la Educación Religiosa, 2. Aplicación de la encuesta para caracterización del clima laboral y la espiritualidad, 3. Registro de diarios de campo desde el ejercicio de la observación como instrumento para la recolección de la información.

Los resultados obtenidos serán analizados desde la articulación con las categorías anteriormente descritas, cuyo objetivo consiste en identificar los aportes que la Educación Religiosa, vivenciada en el Jardín Infantil Santa Teresita, genera para su grupo de talento humano. Así mismo, se tienen en cuenta las múltiples características que surgen de la dinámica diaria que vive el personal, según su lugar de trabajo y las funciones laborales a las cuales debe responder desde el cargo, esto implica observar las concordancias o diferencias con el fin de proponer mejoras desde los mismos resultados.

Categoría 1: Características del Ambiente Laboral Docente

Las características del ambiente laboral fueron consultadas en la aplicación de la encuesta aplicada a los 22 trabajadores. De ellos, sólo uno no respondió correctamente las preguntas. Los gráficos que siguen a continuación identifican los resultados obtenidos:

Tabla No. 1: Resultados segunda afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

El ambiente laboral que se vive en el Jardín Infantil, me motiva a establecer relaciones positivas con mis compañeros	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	9
Parcialmente de acuerdo	12
En total desacuerdo	0

Los datos expuestos en la tabla permiten identificar que la mayoría de participantes se consideran parcialmente de acuerdo en la afirmación donde se identifica que el ambiente laboral está correlacionado con la motivación a establecer relaciones positivas con los compañeros de trabajo y una minoría que tiende al crecimiento, consideran que el ambiente laboral si los motiva para establecer relaciones en positivo con sus compañeros de trabajo.

Estos resultados permiten observar, que la capacidad de resiliencia asociada a la necesidad de establecer relaciones interpersonales saludables, basadas en procesos comunicativos asertivos, se está logrando parcialmente; concluyendo incluso, que está en formación y reconocida por la mayoría de trabajadores desde su perspectiva individual. Esto permite intuir que el clima organizacional se favorece por la actitud de disposición que evidencian un gran número de trabajadores, quienes consideran que se encuentran motivados para establecer relaciones interpersonales.

Este criterio se reafirma durante el proceso de construcción del diario de campo: “La adecuada organización de las actividades y el diálogo continuo entre docentes y auxiliares facilitaba el trabajo, ocupándose cada una en el rol que le corresponde” (Cf. Anexo 2). La observación nos permite identificar que los empleados han fortalecido el sistema de comunicación grupal

proponiendo estrategias conversacionales asociadas a los hábitos propios de su labor. De esta forma, generan acciones de apoyo en momentos donde se requiere para lograr la efectividad de la tarea asignada".

Se observan al mismo tiempo, espacios de carga laboral que dificultan en cuanto a condiciones ambientales, la generación de espacios comunicativos debido a la amplitud de las áreas y al excesivo ruido que se puede generar en condiciones particulares como en el horario del almuerzo o actividades generales en las que se reúnen en el patio: "En cuanto a la comunicación con los estudiantes se nota un trato amable, respetuoso manteniendo su rol de maestro. Pero después de cierto tiempo de la actividad. El calor y la desesperación de los estudiantes hizo que las docentes también alcen la voz para tratar de calmarlos" (Cf. Anexo 1).

Se asocia en este sentido, un ambiente laboral con evidente carga física, de respuesta inmediata y de cuidado prioritario, que necesariamente interfiere en la formulación de relaciones interpersonales visualizadas en positivo. Esto se relaciona en gran medida con lo que afirma Meza (2009) que, "una educación religiosa que integra a la persona como un ser relacional con el otro o la otra, (dimensión afectiva) los otros (dimensión sociopolítica) y lo otro (dimensión profesional)" (pág. 22). Lo cual, valida la necesidad de acoger la formación religiosa, no sólo desde lo trascendente, sino también desde lo práctico y lo cotidiano.

La institución promueve espacios de compartir exclusivos para el talento humano, los cuales se convierten en oportunidades que facilitan la interacción entre los miembros y promueven la imagen de ellos desde su construcción personal. En estos espacios también se ha contado con la participación de los miembros de las familias de cada uno de ellos, hecho que reconocen los trabajadores como importante y valoran con prioridad en el caso de participación de los hijos e hijas de las empleadas.

Posteriormente, se realizó una valoración de la percepción de cada uno de los trabajadores, frente al reconocimiento de sus ideas y propuestas por parte del personal directivo:

Tabla No. 2: Resultados tercera afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Siento que mis ideas y propuestas son valoradas por los directivos y por mis compañeros.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	13
Parcialmente de acuerdo	9
En total desacuerdo	0

La mayoría de participantes identifican que sus ideas y propuestas son realmente valoradas por los directivos y compañeros, evidenciando con ello, que sí existe un reconocimiento de la individualidad que logra ser acogida por el grupo. Una minoría en crecimiento, identifica parcialmente que los directivos y compañeros reconozcan sus ideas y propuestas dentro del ambiente laboral.

En este sentido, se observa una entidad que ha hecho esfuerzos por aprobar las propuestas que surgen desde su equipo de trabajadores, favoreciendo con ello, la expresión libre de ideas y sentimientos que son orientados de las metas y los fines institucionales. El proceso de observación permite validar que la directora institucional hace presencia constante dentro de las diferentes aulas, se comunica de forma directa y procura brindar respuesta inmediata a las necesidades identificadas desde los distintos cargos, tal es el caso que se puede observar en el diario de campo 3: "La piscina es una zona de alto riesgo por lo cual tanto la directora como la auxiliar encargada de la seguridad,

están pendientes de cualquier imprevisto y de ayudar en las necesidades más urgentes para que todo funcione en orden (Cf. anexo 3).

Así mismo, se identifica desde la observación, la reducción del tiempo de apoyo por parte de los profesionales que se encuentran encargados de realizar esta función, quienes no participan de la totalidad de la jornada atencional, haciendo referencia al personal de apoyo que, por el hecho de trabajar por prestación de servicios, se muestran con escasa retroalimentación en las propuestas evidenciadas por los trabajadores. Por otra parte, es una oportunidad de mejora, contar con los profesionales para integrarlos en la búsqueda de un mejor clima laboral desde una perspectiva integral como es la finalidad de la ERE de potenciar al ser humano y a su entorno a partir de la afectividad, voluntad e inteligencia, como componentes básicos del dinamismo humano.

En la aplicación de la encuesta se procede al interrogante número tres, el cual busca brindar respuesta a la promoción del diálogo, el respeto y el perdón en la resolución de conflictos:

Tabla No. 3: Resultados sexta afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

El clima institucional motiva el diálogo, el respeto y el perdón como condiciones para la solución de conflictos.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	16
Parcialmente de acuerdo	4
En total desacuerdo	2

La mayoría de participantes afirman que el clima institucional responde al fortalecimiento del diálogo, el respeto y el perdón, términos que desarrolla y promueve la ERE como herramientas

para la resolución de conflictos. La minoría responde estar parcialmente de acuerdo y en total desacuerdo.

Se percibe que el ambiente institucional es un espacio de compartir entre los trabajadores con fomento del respeto, el diálogo y el perdón, componentes del proceso de resolución de conflictos necesario para garantizar un trabajo de mayor efectividad en las respuestas convenientes para cada cargo: "Se propician valores de respeto y responsabilidad debido a la efectiva organización de horarios y espacios en donde se realizan las actividades. Se observa la constante comunicación entre las docentes encargadas y asumen las advertencias de los directivos" (Cf. Anexo 3).

Uno de los aportes morales de la ERE es la solidaridad consigo mismo y con el mundo, como lo explica Meza (2012), que además contribuye al conocimiento de los seres humanos como personas, a su dignidad, al cuestionamiento de la autenticidad personal y social que se debe fortalecer desde plano más administrativo en atención a quienes respondieron parcialmente de acuerdo o en desacuerdo.

Tabla No. 4: Resultados séptima afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Cuento con los recursos necesarios y con las condiciones ambientales (ventilación, iluminación, control de la contaminación) dentro de mi área de trabajo para la realización de mis funciones con satisfacción.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	19
Parcialmente de acuerdo	3

En total desacuerdo	0

La mayoría de participantes aprueban las condiciones ambientales con las que se cuentan dentro del ambiente laboral. Una minoría se muestra parcialmente de acuerdo con las condiciones ambientales propias del trabajo. “Las actividades de este día transcurren en su mayoría a campo abierto, se les recuerda a los estudiantes constantemente la importancia de ahorrar agua y el interés por el cuidado de la naturaleza” (Cf. Anexo 3). Se observan espacios de trabajo amplio, iluminado, con adecuada ventilación y acceso a los diferentes servicios. Estas condiciones están adaptadas a las necesidades de estructura y de cumplimiento de funciones, observándose que hay una inversión constante en acciones de mantenimiento y sostenimiento de la planta física. Se ajusta oportunamente a las exigencias para la vivencia de un clima laboral, ya que de este depende también el bienestar personal y social.

Tabla No. 5: Resultados doceava afirmación correspondiente al cuestionario sobre la “Espiritualidad en el Trabajo”.

Pienso en aspectos positivos cuando hablo de mi jefe o compañeros de trabajo.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	15
Parcialmente de acuerdo	9
En total desacuerdo	1

Pensar en aspectos positivos de sus compañeros y jefe de trabajo se convierte en un elemento esencial para la mayoría de trabajadores, Sin embargo, se debe tener en cuenta a quienes están parcialmente de acuerdo o en desacuerdo en este criterio para generar actuaciones o decisiones de vida desde la dimensión espiritual a imitación de Jesucristo que veía a las personas con mirada de misericordia.

Desde este enfoque, se observan criterios en el ambiente laboral que indican la vivencia de una vida espiritual inmersa en los compromisos laborales, esta está siendo orientada por la Comunidad de Religiosas de la Obra Misionera de Jesús y María. Sin embargo, se observa que se está trabajando más del concepto religioso antes que espiritual, por ello, se siente esto como una necesidad de formación para el talento humano: "La clase de este día podía ser muy propicia para trascender lo corporal y enfocarlo en lo espiritual, reconociendo en su corporeidad la obra que Dios ha creado, pero durante el ejercicio no se hizo ninguna mención más allá de lo físico. Por lo que se percibe la falta de sensibilidad espiritual en las docentes, que si bien participan activamente de la oración es necesaria la contemplación en la práctica cotidiana como fortalecimiento espiritual" (Cf Anexo 2). Se hace importante la formación espiritual para estimular a los docentes esa sensibilidad y contemplación que trascienda lo físico y lo teórico, una formación permanente desde la práctica religiosa que fortalezca la convivencia fraterna como lo destaca Adela Zahonero y Mario Martín (2012).

Tabla No. 6: Resultados quinceava afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Desde mi mirada personal observo que mis compañeros de trabajo se expresan de forma positiva del ambiente laboral.

Opciones de Respuesta	No. De Participantes
En total acuerdo	9
Parcialmente de acuerdo	11
En total desacuerdo	2

La mayoría de participantes manifiestan que perciben parcialmente que sus compañeros se expresan de forma positiva del ambiente laboral. La minoría se encuentra en total acuerdo con esta afirmación.

En este apartado se cuestiona que desde la mirada personal los trabajadores identifican aspectos positivos en diversas áreas, sin embargo, evalúan a sus compañeros como personas que no perciben de forma positiva el ambiente laboral. En el ambiente laboral real se evidencia la necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia que nace desde el ser del trabajador para transformarse en una visión positiva del ambiente laboral, que logra ser expresada tanto a nivel verbal como desde el reconocimiento gestual y la adquisición de responsabilidades colaterales al cargo.

Durante el recorrido institucional no se evidencian verbalizaciones negativas frente a la entidad a nivel verbal, “Se observa un clima de armonía entre las docentes y un trato respetuoso y amable con los niños (Cf. anexo 2). Sin embargo, los trabajadores expresaban con sus gestos la posible existencia de aspectos que no responden a la satisfacción con el lugar de trabajo. Se hace necesario fortalecer un clima de armonía, que se preocupe del desarrollo integral de la persona, su bienestar y trascendencia, que haga que esta vivencia llegue a las demás personas que hacen parte de su círculo social como lo resalta Gonzalo Jiménez (Citado en Meza y otros, 2012, págs. 79 y 263):

Categoría 2: Educación Religiosa y sus aportes al Clima Laboral Docente

Esta categoría busca determinar la incidencia de la Educación Religiosa en las características del ambiente laboral. La aplicación de la encuesta permitió realizar la siguiente consulta:

La mayoría de participantes identifican la espiritualidad como un elemento que procuran cultivar dentro de la vida laboral y personal, afirmando con ello, que es un aspecto de importante construcción y prioridad para sus vidas. Asocian el reconocimiento de la espiritualidad como un criterio interrelacionado con las actuaciones personales, es decir, que participa en la toma de decisiones y actuaciones diarias: “Se evidencia una coherencia entre lo que se trabajó en la oración de la mañana y la acción en la práctica laboral destacando el valor de la persona, la escucha, el diálogo y la humildad para aceptar sugerencias” (Cf. Anexo 3). Considerando que uno de los principales aportes de la Educación religiosa al campo de la vida laboral es la capacitación para el respeto, el diálogo, posibilitando el equilibrio entre el desarrollo espiritual, psicológico y cultural desde su propio contexto histórico y ambiental.

En el recorrido práctico por la institución, se logra evidenciar la ejecución de diversas acciones que responden más a la religiosidad que a la espiritualidad: “Durante la jornada no se observa más relación espiritual que en los momentos establecidos y solo se reduce a rezo de oraciones a las cuales la docente está pendiente de que todos repitan, pero no se les permite espacio para que sean ellos mismos los que construyan un diálogo con Dios” (Cf. Anexo 1) En este sentido, las actividades se encuentran encaminadas al logro de réplicas de oraciones, y requiere mayor fortalecimiento del ser que habita en el interior de cada una de estas personas, cuyas características en común son las vivenciadas dentro del entorno laboral.

Tabla No. 7: Resultados doceava afirmación correspondiente al cuestionario.

La espiritualidad es un aspecto fundamental en mi vida familiar y laboral, la cultivo y de ella dependen mis actuaciones.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	19
Parcialmente de acuerdo	2
En total desacuerdo	1

Se observa que la mayoría de participantes adopta la espiritualidad como un aspecto fundamental para la vida, tanto en lo familiar, como laboral y como criterio para las actuaciones de la vida cotidiana. A pesar de esto, una minoría manifiesta que está parcialmente de acuerdo con el criterio, mientras que en menor frecuencia en total desacuerdo. Como resultado de la observación, se evidencia que desde la institucionalidad se promueve la espiritualidad como parte de las actuaciones cotidianas de los trabajadores, para que guíe la manera como se relacionan con los demás, ya sea en el ámbito laboral con pares, estudiantes y directivos, como también para que llegue al ámbito familiar de cada docente.

En esto se hace necesario enfatizar, como se evidencia en la categoría de espiritualidad que, Según Meza (2012), el trabajo del docente es un proceso de realización que desencadena una transformación real en el trabajador, es un transformarse a sí mismo y desde el aporte de la ERE, es una oportunidad de formación de la propia identidad y en la vida familiar y social.

Tabla No. 8: Resultados octava afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

La institución incentiva y me permite fortalecer la dimensión espiritual en el lugar de trabajo.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	16
Parcialmente de acuerdo	6
En total desacuerdo	0

La mayoría de participantes manifiestan que la institución está comprometida con el fortalecimiento de la dimensión espiritual. La minoría se encuentra parcialmente de acuerdo con el criterio. La observación de reconocimiento institucional demuestra que la espiritualidad se construye diariamente en el Jardín Infantil desde espacios de oración a nivel individual y grupal. La institución a las 07:00 a.m. desarrolla en el espacio de la Capilla una acción de oración en comunidad, donde participan la mayoría de trabajadores: "Asiste todo el personal, excepto las encargadas de la cocina y una auxiliar pedagógico que hace su oración personal fuera de la capilla por ser testigo de Jehová. Quienes asisten participan activamente de la oración, aunque se observa un poco de apatía en dos docentes que siempre se quedan en la última banca de atrás" (Cf. Anexo 1).

Del mismo modo, se cuenta con la orientación espiritual de la Comunidad de Hermanas de la Obra Misionera de Jesús y María, quienes están permanentemente en el ejercicio de esta acción de acompañamiento espiritual. Aquí aplica lo mencionado en la categoría de espiritualidad, coherente también con la filosofía institucional, acogiendo los beneficios de la

ERE la cual, según Ávila (2020), está enfocada en la formación integral del ser humano, principalmente, la dimensión espiritual, favoreciendo la tolerancia ante las opciones ajenas, salir al encuentro del otro, trabajar en equipo y acrecentar la relación más íntima con Dios.

Tabla No. 9: Resultados de la novena afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

¿Cuándo tengo un conflicto busco ayuda en la oración o en la meditación de la Palabra?	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	16
Parcialmente de acuerdo	5
En total desacuerdo	1

La mayoría de encuestados manifiestan que hacen uso de la oración como herramienta para la resolución de conflictos. La revisión institucional evidencia la existencia de una jornada mínima en el horario de 07:00 a.m. para el desarrollo de una actividad de oración en comunidad. Así mismo, se cuenta con una capilla al servicio permanente de la totalidad de usuarios de la entidad, la cual es usada por varios trabajadores, que se observan, buscan allí un espacio de silencio en contacto con Dios. "En los espacios de alimentación y descanso que es el tiempo establecido para el encuentro de docentes, se observa poca comunicación y se establecen grupos. Algunos docentes toman el espacio de descanso para orar en la capilla y otros para revisar el celular o descansar en la Biblioteca" (Cf. Anexo 1). Como lo afirma Vásquez (1999), la religión forma lo más profundo que hay en el hombre: el sentido de su vida, el fin de su ser; que promueve la responsabilidad, libertad y el reconocimiento de la trascendencia. En este sentido es importante que se fortalezca este aspecto para una mejor satisfacción personal y laboral.

Categoría 3: Retos y Competencias del Jardín Infantil Santa Teresita

Tabla No. 10: Resultados octava afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Me hace feliz trabajar en esta institución	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	20
Parcialmente de acuerdo	2
En total desacuerdo	0

La mayoría de trabajadores manifiestan que se sienten felices con su trabajo en el Jardín Infantil Santa Teresita, sin embargo, existe una minoría que manifiesta que se sienten parcialmente de acuerdo.

Lograr la felicidad en el trabajo es un factor que permite visualizar éxito en las funciones laborales. El recorrido institucional permite evidenciar que la totalidad de trabajadores comprende el significado de felicidad y lo consideran primordial para lograr la misión institucional.

Se logra evidenciar que las áreas laborales presentan aspectos que permiten el logro de ambientes innovadores, cuyo objetivo es realizar acciones que incentiven el sentimiento de felicidad en sus trabajadores. El jardín presenta diversos escenarios que por sus características físicas generan sensación de bienestar. Se desarrollan acciones orientadas a la permanencia del personal desde el logro del bienestar psicológico. "El Jardín cuenta con suficiente espacio ambiental, se mantiene la pulcritud en el aseo y orden de las aulas, tiene suficiente ventilación y demás espacios externos: capilla, Gruta de la virgen, piscina acuática, piscina de pelotas, zonas

verdes, jardines, Kiosco, gimnasio metálico y de espuma, patio y cancha" (Cf. anexo 1). La felicidad es concebida desde diversos factores, uno de los cuales es la vivencia de la espiritualidad como característica de vida y elemento de satisfacción laboral, la cual mejora la promoción del sentido de vida, la postura crítica y positiva de la realidad. Esto implica: mirar de otra forma al ser humano y sus dramas, al grupo humano y sus dificultades, sin determinismos, sin estigmatizaciones, ni culpas, como lo asegura Pablo Freire, desde una perspectiva del Maestro de Nazaret y su pedagogía, Según escribe Antonio Pérez, (2007).

Tabla No. 11: Resultados cuarta afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Los directivos se caracterizan por ser personas flexibles, coherentes, profesionales y dispuestas a brindar la ayuda que requieren los trabajadores.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	16
Parcialmente de acuerdo	6
En total desacuerdo	0

La mayoría de trabajadores identifica a sus directivos como personas flexibles, coherentes, profesionales y dispuestas a brindar la ayuda que requieren los trabajadores. Una minoría considera el cumplimiento parcial del criterio.

"Siendo las 7:00 am se reúnen en la capilla para la lectura del evangelio del día, (Mc 9, 14–29) la reflexión acerca de la importancia de qué es lo que dialogamos cómo es nuestra fe ante el momento de angustia y enfermedad. Se concluye con la oración a la Beata María Pilar, Padre nuestro, Ave María y Gloria. Este espacio está dirigido por una religiosa de la Obra Misionera de

Jesús y María, comunidad regente de la institución" (Cf. Anexo 1). Se observa en la práctica la presencia de directivos vinculados a la Obra Misionera de Jesús y María, se evidencia el diálogo como estrategia para la resolución de conflictos, se muestran disponibles para el ejercicio de órdenes que favorecen el ambiente laboral y están dirigidas a la búsqueda de mejores prácticas laborales dentro de las acciones que pueden ser orientadas este grupo.

Se cuenta con un Comité de Convivencia Laboral que flexibiliza las acciones adelantadas con la totalidad del personal, para buscar la garantía de la felicidad con las condiciones laborales propias del lugar. Durante el recorrido institucional se logra evidenciar que los directivos se muestran inmersos en la resolución de conflictos laborales diarios adheridos a las responsabilidades propias del servicio; sin embargo, se podría fortalecer desde la ERE, contribuyendo así al cultivo de las potencialidades del ser humano y de su entorno a partir de la inteligencia, la afectividad y la voluntad, como lo dirá Jiménez (Citado en Meza y otros, 2012,), además; promocionando la formación integral a nivel personal como social y mejorando la fraternidad y por ende, el testimonio y la construcción de cultura.

Tabla No. 12: Resultados quinta afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

La institución posee procesos y procedimientos de trabajo definidos, establecidos por escrito y conocidos por la totalidad del personal.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	20
Parcialmente de acuerdo	2
En total desacuerdo	0

La mayoría de trabajadores, visualiza el lugar del servicio como un escenario adecuado con los protocolos y procedimientos requeridos para la prestación del proceso atencional, los cuales se encuentran en condiciones óptimas según la revisión documental. En este sentido, se le da cumplimiento a la misión institucional, al garantizar las condiciones mínimas atencionales tanto para el talento humano como para los beneficiarios del Jardín Infantil.

La entidad cuenta con el manual de convivencia, responde a nivel documental a los requerimientos del mismo y se argumenta en los lineamientos técnicos y referentes para la atención integral a la primera infancia. Se observa durante el recorrido el diligenciamiento de los protocolos con las fechas actualizadas, los mismos tienen responsables para la actualización y el seguimiento. Se conservan acciones de reconocimiento documental y jornadas formativas que responden a los retos institucionales como se verifica en el diario de campo (Cf. anexo 3): “Los docentes ingresan tranquilamente a la institución, dejan sus pertenencias en el lugar correspondiente, Firman la planilla de asistencia laboral y se dirigen a la capilla saludando amablemente a quienes encuentre de camino”.

Esta parte se asemeja completamente con lo que se requiere en el clima laboral en el cual las condiciones físicas, ambientales y de seguridad, juegan un papel importante para la competitividad laboral. Según Maslow, así como en la espiritualidad genera sentimientos de conexión con uno mismo, con la comunidad, con la naturaleza y de tener un firme propósito de vida, así mismo, un ambiente emocionalmente positivo, permite el reconocimiento de los logros y de las habilidades, donde se promueva la tolerancia y facilite la búsqueda de soluciones innovadoras en situaciones adversas y a partir de los recursos con los que se cuenta, tal como lo complementa González.

Tabla No. 13: Resultados de la décima afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Me siento satisfecho/a con la persona que soy dentro del contexto laboral.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	18
Parcialmente de acuerdo	4
En total desacuerdo	0

La mayoría de participantes responde que se encuentran satisfechos con la persona que es dentro del contexto laboral. La minoría se encuentra parcialmente de acuerdo frente a dicha afirmación. Este resultado relativamente similar a los obtenidos en el diario de campo, indican que los trabajadores responden a necesidades personales desde sus funciones laborales, se reconocen en positivo frente a su imagen y logran ubicarse desde sus perspectivas personales para el logro de metas diseñadas y sostenidas por ellos mismos. "Debido a la tarea que requiere mucho cuidado es muy poco el diálogo que se puede establecer con las docentes en el desarrollo de su función, sin embargo, demuestran su agradecimiento por el hecho de estar elaborando en esta institución, que su trabajo sea valorado y que reciban un trato digno por parte de la directora y administrativos" (Cf. Anexo 1). No obstante, desde la afirmación de Gaspar y Federico (2012), dicha fortaleza que se evidencia se debe mantener desde una perspectiva de la espiritualidad que promueve la actitud de valoración, escucha y comprensión consigo mismo y con quienes lo rodean.

Tabla No. 14: Resultados onceava afirmación correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Me identifico con la misión institucional del Jardín Infantil Santa Teresita, generando con ello sentido de pertenencia.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	18
Parcialmente de acuerdo	4
En total desacuerdo	0

La mayoría de encuestados responden en afirmativo durante su identificación con la misión institucional. La minoría la reconoce de forma parcial. En la práctica se evidencia la consolidación de que los trabajadores logran reconocer la vigencia y criterios de la misión institucional. Se evidencia como necesidad la garantía de aspectos formativos que logren ampliar la comprensión de la misión desde todas las áreas de intervención laboral. “Hay una gran relación de la jornada laboral de este día con lo que fundamenta la visión del Jardín Infantil Santa Teresita: el reconocimiento de Dios y la formación de niños y niñas lectores, con habilidades artísticas, musicales y sensibles al cuidado del medio ambiente” (Cf. Anexo 3).

Lo anterior da a entender la importancia que tiene el sentido de pertenencia a la institución, ya que esto permite que los objetivos planteados vayan implícitos en su labor diaria, y más aún, si se enriquece desde la dimensión espiritual que incluye sentimientos de conexión consigo mismo, la comunidad y el entorno. Además, según Pérez, (2007), Meza, y otros, (2012) es necesario que el docente viva y transmita lo que cree, como medio testimonial y de garantía de búsqueda de “algo más”. Esto exige generar espacios de reflexión, de trabajo y de desarrollo para darle importancia a su integridad y dignidad, haciendo que se reafirme sus conocimientos, se apropie de sí mismo, de sus habilidades y actitudes y busque nuevas formas de construcción.

Tabla No. 15: Resultados de la afirmación No.13 correspondiente al cuestionario sobre la "Espiritualidad en el Trabajo".

Influyen en mi rendimiento laboral mis emociones y las relaciones que establezco con mis compañeros.	
Opciones de Respuesta	**No. De Participantes**
En total acuerdo	15
Parcialmente de acuerdo	7
En total desacuerdo	0

La mayoría de encuestados manifiestan que apoyan la afirmación cuya línea expone que las emociones y las relaciones establecidas con los compañeros, sí responden al rendimiento laboral. La minoría se encuentra parcialmente de acuerdo con esta afirmación. En la práctica se observa que las emociones pueden favorecer o entorpecer el rendimiento laboral, que están asociadas a conflictos laborales y que realmente influyen en los niveles de respuesta frente a la efectividad laboral. "Las situaciones imprevistas, en donde haya un grado alto de tensión crea en el docente emociones y sentimientos encontrados, generalmente negativos, alterando el clima laboral" (cf. Diario de campo 2).

Los trabajadores poseen adecuada capacidad para recibir las críticas y establecer acciones comunicativas asertivas, sin embargo, se observa que el uso de la comunicación verbal puede llegar a ser un elemento de mayor repercusión para la generación o solución de conflictos como se evidencia en el diario de campo 2: "En los espacios de alimentación y descanso que es el tiempo establecido para el encuentro de docentes, se observa poca comunicación y se establecen grupos cerrados". Desde este punto de vista, de la mano de María Stella Rodríguez (2010), Guadalupe

Noriega y otros (2015): y Guillermo González (2020), la resiliencia puede hacer aportes importantes que ayude a superar las dificultades sin determinismos ni culpas y abra horizontes de solución a las dificultades que diariamente se vayan presentando. Porque la educación religiosa es generadora de espiritualidad y esta a su vez, es promotora y protectora de la resiliencia, dos factores importantes para la convivencia y el desarrollo integral de la persona, pues a mayor espiritualidad, mayor capacidad para afrontar la vida de manera resilientes, es decir, superar las dificultades y conflictos sin permitirles que opaquen su vida.

HACIA UNA PROPUESTA DINAMIZADORA QUE FORTALEZCA EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN SANTA TERESITA DEL NIÑO JESÚS

Proyecto VITA CAELI

"Una opción por la ecología humana, espiritual y ambiental laboral"

Introducción

El Jardín Infantil Santa Teresita es una institución de beneficio social, comprometida con el desarrollo integral del personal que labora en la Institución, así como de los beneficiarios y sus familias. Impulsa proyectos de investigación y participación comunitaria. Promueve el respeto por la dignidad humana y su entorno.

Este proyecto busca la construcción de un ambiente laboral centrado en una espiritualidad cristiana como dimensión promotora de resiliencia, necesaria para afrontar las dificultades y problemáticas que puedan presentarse en el entorno laboral y familiar. La promoción resiliente en los destinatarios de este proyecto les permitirá desarrollar recursos que, a priori permanecían velados o desconocidos, y al ser puestos en evidencia forjaran un futuro esperanzador a nivel personal y social.

Presentación

Este proyecto surge como alternativa de trabajo para enriquecer y fortalecer el clima laboral docente en el Jardín infantil Santa Teresita, orientado desde el Comité de Convivencia de la Institución y siguiendo las competencias de evaluación de calidad emitidas por el Ministerio de Educación Nacional. Esta propuesta nace como respuesta a las conclusiones procedentes de la

encuesta realizada al talento humano de la institución. Esta encuesta se realizó con el fin de conocer el estado del clima laboral de los docentes y los aportes de la experiencia espiritual transmitida desde la Institución. La implementación de este proyecto da concreción a uno de los baluartes del manual de convivencia de la institución: “el reconocimiento de Dios y de valores que garanticen la convivencia y el desarrollo integral”.

Objetivo general

Posibilitar a la comunidad educativa, espacios que propendan por el fortalecimiento del clima laboral desde los aportes de una espiritualidad cristiana.

Objetivos específicos

- Promover la construcción de procesos personales que favorezcan la consolidación de una alta autoestima en cada uno de los empleados desde la perspectiva espiritual.
- Propiciar un ambiente laboral donde se consoliden relaciones interpersonales a través de la oración, la reflexión y el testimonio cristiano.
- Favorecer la identidad institucional basada en la vida y obra de Santa Teresita del niño Jesús
- Configurar personas resilientes capaces de erigir una sociedad impregnada de valores como la paz y la reconciliación.

Justificación

Actualmente, entidades gubernamentales, científicas y religiosas se preocupan por el tema ambiental, tema que no solo implica una opción por el medio ecológico, sino por una descontaminación a nivel personal y social, tanto física como moral; pues con ello, se genera en el

trabajador, compromiso por los proyectos a nivel organizacional y familiar. Además, fortalece la confianza para afrontar sus responsabilidades y situaciones adversas.

El núcleo de la filosofía del instituto Santa Teresita, -extraído del manual de Convivencia-, consiste en "inculcar en la población atendida, sentimientos de piedad; fomentar la amistad y tolerancia para ser amigos de Jesús a través del respeto a sí mismo y al prójimo; y pretende propiciar formación a los padres de familia o responsables de niños y niñas, para que se identifiquen con el respeto al medio ambiente, amen la naturaleza, valoren las sanas costumbres de sus ancestros familiares y patrióticos, comprometiéndose con su conservación y respeto".

Teniendo en cuenta que la conclusión más destacada, derivada de la encuesta realizada al capital humano de la institución, describe, que es necesaria una descontaminación a nivel personal y grupal para favorecer un clima laboral, que permita a los docentes avanzar en su crecimiento personal, espiritual y profesional. Esta estrategia proyecta brindar espacios y experiencias espirituales en torno a los valores que se promueven en la Institución, y así construir un desarrollo integral del personal docente de forma que trascienda a los diferentes escenarios de su vida familiar y social. Esta propuesta pretende equilibrar la responsabilidad educativa y formativa de la Institución frente a la población infantil y la comunidad, brindando recursos a los docentes para fortalecer su vida espiritual que alimente su testimonio, como persona promotora de vida y amor.

Además, sabiendo que, a nivel personal, el comportamiento no solo afecta el plano familiar sino también, el plano social, de ahí que nuestras palabras, acciones y lo que percibimos sensorialmente, puede ser una causa de contaminación o, al contrario, una manera de adquisición de valores y transformación "porque Dios no sólo le encomendó el mundo al ser humano, sino que su propia vida es un don que debe ser protegido de diversas formas de degradación". (Papa Francisco, 2015).

"Desde el plano social, se buscará que la comunicación entre docentes sea afectiva y cordial, con capacidad para identificar y comprender las realidades personales de los interlocutores, sus necesidades y emociones, y en la actitud proactiva del docente y directivo docente para la búsqueda de soluciones evitando el conflicto" (MEN, 2012, pág. 14). Así que el papel que debe desempeñar la Institución, apoyada en los aportes de la ERE, principalmente desde el plano espiritual, como lo dirá Naranjo y Moncada (2019), se da en la creación de "hábitos que conducen al ser humano a la comprensión de su vida interior, a su conocimiento personal, a la búsqueda del sentido de la vida y a la resolución de los problemas que favorece un crecimiento personal y colectivo" (Pág. 115).

El proyecto VITA CAELI quiere suscitar en el docente un sentido de pertenencia o identidad institucional que garantice un mejor desempeño laboral y una asimilación de los valores promovidos desde la Institución como garantía de un ambiente y rendimiento laboral de calidad.

Metodología

VITA CAELI está constituido por diversas actividades que tienen como objetivo, brindar al docente espacios y experiencias de oración, diálogo y reflexión a la luz de la Palabra de Dios como guía orientadora a nivel espiritual, personal y social. La articulación de estos encuentros con los diferentes escenarios de vida del personal docente, nos lleva a plantearnos un propósito que lo llevaremos a cabo a través de la acción:

Promover la construcción de procesos personales en favor de la consolidación de una alta autoestima en cada uno de los trabajadores desde la perspectiva de Dios.

Encontrar en Dios el fundamento de nuestra vida, reconocer su creación y el rol que nos corresponde. **"**Hace falta la conciencia de un origen común, de una pertenencia mutua y de un futuro compartido por todos. Esta conciencia básica permitirá el desarrollo de nuevas convicciones,

actitudes y formas de vida. Se destaca así un gran desafío cultural, espiritual y educativo que supondrá largos procesos de regeneración" (Papa Francisco, 2015). Para este apartado se tomarán citas bíblicas que ayuden a desarrollar una sana autoimagen:

Citas Bíblicas que aportan al trabajo de una buena autoestima	
"Porque tus vales mucho más a mis ojos, yo te aprecio y te amo mucho".	Isaías 43,4
"Con amor eterno yo te he amado, por eso prolongare mi favor contigo".	Jeremías 31,3
"Todo lo puedo en aquel que me fortalece".	Filipenses 4, 13
"Porque Dios no nos dio un espíritu de timidez, sino un espíritu de fortaleza, de amor y de buen juicio".	2 Timoteo 1,7
"En el amor no hay temor".	1 san Juan 4,18
"El Señor es mi socorro, no temeré. ¿Qué pueden contra mí los hombres?".	Hebreos 13, 6
"La justicia se siembra en la paz y da su fruto a los artesanos de la paz".	Santiago 3,18
"Y como cada uno ha recibido algún don espiritual, úsenlo para el bien de los demás; hagan fructificar las diferentes gracias que Dios repartió entre ustedes".	1 san Pedro 4, 10
"Fíjense en todo lo que encuentren verdadero, noble, justo y limpio, en todo lo que es honrado"	Filipenses 4,8

Propiciar un ambiente laboral donde se consoliden relaciones interpersonales a través de la oración, la reflexión y la acción.

Matriz de análisis y respuesta		
Necesidades identificadas	**Posibles soluciones**	**Desde la espiritualidad**
Reducir las condiciones ambientales que puedan estar haciendo interferencia con la comunicación asertiva dentro de la institución.	Fomentar el silencio personal y solucionar problemas de contaminación auditiva y mejorar las distancias.	Promover el diálogo y el encuentro, mediante ejercicios de reflexión y meditación sobre la palabra, testimonios de vida y experiencias personales.
Un número considerable de participantes manifiestan que no perciben a los directivos como personas flexibles, coherentes, profesionales y dispuestas.	Procurar que los líderes institucionales se involucren en las actividades pedagógicas y en el compartir con los trabajadores.	Promover la integración con directivos mediante actividades lúdicas con finalidad religiosa, como concursos o dinámicas, intercambio de detalles, entre otros que permita un mejor acercamiento y conocimiento.
Fortalecer desde el diálogo la adquisición de habilidades que permitan la comunicación.	Variar los encuentros pedagógicos, cambiando estrategias de reunión: Mesas redondas, cine foros, conversatorios, elaboración de modos de ensayos de reflexión sobre el desarrollo institucional y el clima laboral.	Todos los días, antes de comenzar la jornada, se reunirán para hacer oración y reflexionar sobre el evangelio del día. Cada uno dará un breve aporte sobre la enseñanza evangélica y un propósito personal.
Se observa la necesidad de identificar acciones que respondan al fortalecimiento de la espiritualidad desde las	De hecho, la espiritualidad cristiana es la forma en que la persona está animada por la	Es necesario que la persona, independientemente del lugar en que se encuentre laborando, se incluya al ejercicio del silencio reflexivo. La

posibilidades que tiene cada uno de los cargos laborales.	presencia viva de Cristo, y reacciona habitualmente de acuerdo a ella (Martínez, 2003).	profe encargada del sonido del Jardín, colocará por un minuto una melodía a media mañana y en la tarde, para recordarles el tiempo de la presencia de Dios.
Un número significativo de participantes expresan una carencia de actividades que les permitan establecer relaciones positivas con los pares.	Dentro del manual de convivencia se establecen normas sobre la formación espiritual.	Se harán juegos dinámicos que inviten a reflexionar sobre el mal que trae la crítica y demás conflictos, motivando la comunicación asertiva y la práctica de los valores institucionales.
Gran parte de la población no reconoce a líderes institucionales que se caractericen por tener en cuenta sus ideas y propuestas.	La relación con los docentes permite identificar el carácter positivo del ambiente laboral.	Generar espacios de lectura de libros de espiritualidad, cine foro, investigación y socialización de curiosidades sobre cultura general haciendo uso de herramientas online.
Algunos consideran que la institución cumple parcialmente con acciones que motiven el diálogo, el respeto y el perdón para facilitar la resolución de conflictos.	Este es un tema muy delicado en el cual viene a tomar parte la resiliencia como regeneradora y portadora del perdón y resolución de conflictos. Este tema se trabajará de último ya que necesita de un proceso para llegar a su conclusión.	La estrategia que se abordará será “las tres S”: ● Seguridad en sí mismo ● Significado de vida ● Sociabilidad

Favorecer la identificación institucional basada en la vida y obra de Santa Teresita del niño Jesús.

"El auténtico desarrollo humano posee un carácter moral y supone el pleno respeto a la persona humana pero también debe prestar atención al mundo natural y tener en cuenta la naturaleza de cada ser y su mutua conexión en un sistema ordenado" (Papa Francisco, 2015). Tomarán como parte de la reflexión la vida y virtudes de Santa Teresita, que ayude a fortalecer la espiritualidad y a construir propósitos de vida desde la conciencia de la presencia de Dios, de la ternura con los niños y de reconocer la imagen de Dios en los demás.

Organización

Organización		
Día	**Hora**	**Actividad**
Todos los días	7:00 a 7:15 pm	Encuentro, oración y reflexión
Viernes pedagógico	7:00 am a 7:30m	Trabajo en equipo, dinámicas y/o actos de piedad.

DISCUSIÓN

Al realizar la caracterización del ambiente laboral del Jardín infantil Santa Teresita, se determinó, que se cuenta con atributos favorables en cuanto al trabajo de los directivos para mantener las condiciones adecuadas de trabajo, especialmente en la valoración de ideas, la promoción de valores, la dotación de recursos y la promoción de espiritualidad entre los colaboradores como parte de la identidad institucional. Esto concuerda con los hallazgos de Ureña (2013) y Omonte (2018), quienes determinaron que el personal educador tenía un perfil caracterizado por la aplicación de valores, consideración del trabajo, crecimiento personal, promoción de significados de vida y condiciones comunitarias, que era concordante con el buen clima laboral que se presentaba en la organización.

Entre los resultados favorables, se cuenta con la valoración que hacen los directivos y compañeros por las ideas del personal, así como, la promoción de valores, como el diálogo, el respeto y el perdón. Según Silva y otros (2014), el compromiso religioso ejerce un estímulo en el personal y comunitario hacia el prójimo, donde se presenta una mayordomía responsable. En este caso, se materializa en el constante acercamiento de la directora institucional con el trabajo que se realiza de forma cotidiana en las aulas, lo que fortalece la comunicación directa, asertividad en el trato y fortalece lazos de apoyo ante las necesidades que tienen los docentes y estudiantes en general. Estos resultados difieren de Omonte (2015), quien determinó que, en una institución educativa con carácter religioso, se presentaron niveles de comunicación regulares, principalmente en el trato deteriorado de estos hacia el grupo directivo y desde el personal directivo hacia los educadores.

Por lo anterior, también se observa que desde la dirección se manifiesta una preocupación constante por las condiciones ambientales y las relaciones de trabajo, por lo que se llevan a cabo labores de mantenimiento en procura de espacios agradables de trabajo, procurando el orden, la iluminación, la ventilación y acceso amplio a los diferentes servicios. Otro aspecto que destaca positivamente en el clima organizacional, es la adopción de la espiritualidad como parte fundamental de la vida de cada persona que conforma el equipo de trabajo, para que se cultiven y manifiesten las actuaciones, acorde a la filosofía institucional de la Comunidad de Religiosas de la Obra Misionera de Jesús y María. Al respecto Silva y otros (2014), confirman que los docentes con vocación religiosa desarrollan un mejor vínculo con la entidad donde trabajan, teniendo en cuenta que las relaciones interpersonales están basadas en el trato humanitario hacia los demás, donde se convoca el bienestar común.

Por otra parte, se presentaron aspectos menos favorables en el clima laboral, a cuenta de la escasa motivación que se produce por establecer relaciones positivas entre los compañeros, dado que, la carga laboral dificulta considerablemente la conformación de espacios comunicativos adecuados. A esto, se suma la contaminación auditiva en las aulas de clase y en los espacios donde se consume el almuerzo, lo que interfiere en la formación y manifestación de relaciones interpersonales positivas. De acuerdo a lo anterior, Contreras (2015) explica que en estos casos se pueden presentar resultados menos favorables en cuanto a motivación y las relaciones con los demás. Es importante considerar que, a pesar de que se cuente con niveles moderados de satisfacción con el clima laboral general, se necesita trabajar en capacitaciones que promuevan mejores ambientes y prácticas de comunicación, como elementos críticos para el ambiente apropiado de trabajo.

Al identificar el papel de la ERE en el entorno laboral, se analizó que, por tratarse de una comunidad educativa religiosa, la mayoría de los participantes identificaron la espiritualidad como

parte de la filosofía institucional y como motor de la manera cómo se desarrolla la vida laboral y personal. Es claro, que el personal asocia la espiritualidad con los criterios para definir las actuaciones y toma de decisiones ante las dificultades y los conflictos que se presentan a nivel laboral y social. En este sentido, Silva y otros (2014) explica que los altos niveles de satisfacción de los docentes frente a la labor educativa que desempeñan, está representado por las personas cuya condición laboral es de vocación religiosa, ya que las actuaciones se basan en la aplicación de valores en la cotidianidad del trabajo. En otras palabras, el ERE condiciona el grado en que los valores se aplican y son coherentes con la conducta diaria de cada persona.

Sin embargo, los resultados indican que estas actuaciones destacan más por la religiosidad que por la espiritualidad en sí misma, ya que las orientaciones se basan en la repetición de oraciones durante la jornada de trabajo, pero se deja de lado el fortalecimiento del ser interior, que debería fundamentarse en la reflexión de cada persona, frente a las interpretaciones que tiene de sí mismo, de la vida y en general del mundo que le rodea. Al respecto, Ureña y otros (2013) plantean que la espiritualidad en el trabajo incide potencialmente en la percepción subjetiva de bienestar, por lo que se deben promover las sensaciones personales de trascendencia y satisfacción, para que se proyecten nuevamente al grupo de trabajo. Se debe ir más allá de la religiosidad, para llegar a convertirse en práctica y en una experiencia trascendente de interconexión, complementariedad y plenitud.

Para lograr el fortalecimiento y enriquecimiento del clima laboral en la institución desde el aporte de la espiritualidad, se presentó una propuesta dinamizadora, donde se tuvo en cuenta el análisis de los diferentes aspectos del ambiente de trabajo, las carencias de espiritualidad y los retos y competencias del jardín infantil Santa Teresita. En este sentido, se detectaron diferentes percepciones, que sirvieron como referencia para estructurar un mejor clima laboral, tales como,

el agrado por la institución, asertividad de los directivos, la documentación de procesos, la buena satisfacción con el contexto y la influencia que tienen las emociones en las relaciones laborales.

De acuerdo con Serrano (2017) las personas que presentan un alto conocimiento o formación religiosa escolar, tienen una tendencia a aplicar mejor los valores como parte de sus actuaciones diarias. Por lo tanto, se plantea la construcción de procesos personales que favorezcan la consolidación de una alta autoestima desde la dimensión espiritual, así como, para mejorar el ambiente laboral fundado en la oración, la reflexión y la acción, como complemento de las relaciones interpersonales y el fortalecimiento del sentido de pertenecía e identidad institucional orientada en la en la vida y obra de Santa Teresita del niño Jesús.

Esto es coherente con lo planteado por Romero (2015) quien indica que, la religiosidad y la espiritualidad son medios valiosos para fomentar el diálogo reflexivo, como proceso de aprendizaje, que puede formar a los docentes en diversas formas de comprender lo religioso. Asimismo, Ureña y otros (2013) proponen la construcción de escenarios educativos saludables a partir de estrategias de intervención planificadas, que se fundamenten en el desarrollo de componentes psicosociales que se vinculan a la subjetividad de los trabajadores. De esta manera, resulta apropiado fomentar los espacios de formación y desarrollo de habilidades personales y sociales.

CONCLUSIONES

Tras la exploración y la reflexión de los escritos teóricos y la triangulación con las opiniones del personal laboral del Jardín infantil Santa Teresita, se evidencia la consecución del objetivo general de la propuesta. Así mismo, se observa el logro de los objetivos específicos, de tal manera que se hace viable el tema de trabajo desde el contexto que se realizó, en concordancia con las categorías que se trataron, estas son: educación religiosa escolar, clima laboral, necesidades y retos del Jardín Santa Teresita.

Con respecto al primer objetivo específico referente a la caracterización del clima laboral en el Jardín Infantil Santa Teresita, desde el análisis a los documentos institucionales, diario de campo y encuesta, se puede concluir que cuentan con las herramientas necesarias para mantener un clima laboral favorable, sin embargo, se ve la necesidad del acompañamiento y la aplicación de una estrategia de fortalecimiento personal e integral ya que gran parte del personal docente manifiesta estar conforme y a gusto con las funciones laborales propias de su cargo y el clima laboral que se genera. Se requiere, además, una intervención a corto plazo y enfatizar en la necesidad de crear espacios para el desarrollo de la dimensión espiritual en los docentes, así como, favorecer la formación de encuentros que faciliten la libre expresión.

Al analizar las informaciones recogidas en el diario de campo, con respecto al segundo objetivo que consiste en identificar el papel de la ERE en el entorno laboral del jardín Infantil Santa Teresita, se concluye que existe una visión poco coherente de parte de los directivos del Jardín referente al desempeño laboral de los docentes, su disposición y relaciones interpersonales que interfieren, negativamente en el clima laboral y, en consecuencia, afectando su rendimiento y satisfacción en el trabajo. Por tanto, es necesario que la espiritualidad se convierta en el canal y

medio de acercamiento, que fortalezca las relaciones y la disposición de los docentes frente a situaciones de dificultad. El hecho de considerar que se está cumpliendo parcialmente con acciones que motiven el perdón y la solución de conflictos, requiere que se le dé más importancia y se opte por darle respuesta de una manera más trascendente y práctica, para llegar a un cumplimiento total.

Para responder al tercer objetivo, en la presentación de los valores en la propuesta, se quiere dar preeminencia a la resiliencia, pues se vislumbra que el cultivo de la misma, en los diferentes espacios que se proponen, aportaría al docente herramientas y recursos para sortear situaciones de dificultad en las diferentes esferas, así mismo la transmisión de valores como el perdón y la superación, necesarios para construir una sociedad en paz; dinamismo y recursos para brindar oportunidades de mejora en el contexto escolar, pero este progreso en el campo personal y laboral, no debe limitarse a este contexto, sino que, debe prolongarse a la vida familiar y social.

Finalmente, al generar y promover la dimensión espiritual, inherente y necesaria para el ser humano desde cualquier campo de servicio, se está conformando un desarrollo integral en la persona y el campo de cultivo para que nazca una actitud resiliente, que actúe como motor de transformación permanente. Además, ofrece al docente una base que le brinda seguridad y estabilidad en el ejercicio de sus derechos y deberes, así como, el fortalecimiento de su dignidad, dando sentido a su realidad y permitiendo una vivencia alegre y trascendente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, L., y García, M. (12 de 2002). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el doctorado de educación del instituto pedagógico de Caracas. *Sapiens. Revista universitaria de investigación*, año 9, N°2. Recuperado de: file:///D:/respaldo/Downloads/Dialnet-CaracteristicasMasRelevantesDelParadigmaSociocriti-3070760.pdf

Álvarez, C. (2008). La etnografía como modelo de investigación en educación. *Gazeta de Antropología, 24(1),* art. 10.

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte,* 123-133. Recuperado de: file:///D:/respaldo/Downloads/63-63-1-PB.PDF

Antonio, R. (2015). *La superación profesional pedagógica para la formación de la cultura laboral del docente en el Instituto Superior de Ciencias de la Educación de Uíge en la República de Angola.* (Tesis doctoral).

Ángel, D. (2011) La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias sociales. Universidad Autónoma de Manizales. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/ef/n44/n44a02.pdf

Ávila D. (2020) La Educación Religiosa Escolar como aporte a la espiritualidad. Recuperado de: https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/27564/2020diegoavila.pdf?sequence=6

Binaburo, J. (1997) Sociedad, Cultura y religión. Diálogo filosófico, ISSN 0213-1196, Nº 39, 1997, págs. 335-352.

Calvo, A. (2000). Paulo Freire: una educación liberadora. *Educación día a día Órgano de expresión del Instituto Emanuel Mounier*, ISSN 1698-5486, Nº 55. págs. 11-14. Recuperado de: http://www.mounier.es/revista/pdfs/055011014.pdf

Cañas, F. A. (2005). *Investigación, acción participativa - Teoría y práctica.* Bogotá D.C.: USTA

Conferencia Episcopal de Colombia. (2012). *Estándares para la Educación Escolar.* Bogotá D.C.: Editorial Delfín Ltda.

Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral en una institución de educación superior.* (Tesis de grado). Universidad Guatemala de la Asunción, Guatemala. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Contreras-Saida.pdf

Correa, C. (2005). *Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas.* Bogotá: Magisterio.

Chacón, V. A. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones* (Tesis de grado) *CEM.* Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf

Gutierrez, L. y Santana L. (1996). *La etnografía en la visión cualitativa de la educación*. UPEL. Mácaro- Venezuela. Recuperado de: http://revistas.upel.digital/index.php/paradigma/issue/view/196

FECODE (2017). *Las claves del acuerdo del Gobierno con los maestros*. Escuela, territorio de paz: Recuperado de: http://fecode.edu.co/images/comunicados/2017/Diagramacion%20cartilla%20acuerdos.pdf

Fernández, S. (2009). El paradigma cualitativo y su presencia en las investigaciones de la Bibliotecología y la Ciencia de la Información. *La Habana. ACIMED,* 20(3). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009000900002

Francisco (2013). *Exhortación apostólica Evangelii Gaudium.* Roma: Libreria Editrice Vaticana.

Francisco (2015). *Discurso del Papa en su encuentro con profesores universitarios.* Roma: Libreria Editrice Vaticana.

Francisco (2016). *Videomensaje del papa francisco para la entrega del premio Global teacher 2016 a Hanan al Hroub.* Dubai: Ciudad del Vaticano.

Fundación Factor Humano (2010). *La resiliencia en las organizaciones.*

Gan, F., y Triginé, J. (2012). Clima laboral. En F. Gan, & J. Triginé, *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones.* Madrid: Díaz de Santos.

Gan, F., y Berbel, G. (2012). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales.* Barcelona: UOC.

García, R. & Fonseca, C. (2016). Ser un buen profesor. Una mirada desde dentro. *Edetania*, 12, 191-208.

Gómez, J. F. (2017). Dimensión espiritual en los niños, su desarrollo y fortalecimiento. *Crianza y Salud.* Recuperado de: https://crianzaysalud.com.co/la-dimension-espiritual-en-la-ninez-su-desarrollo-y-fortalecimiento/

Gurdián, A. (2007). El paradigma cualitativo en la investigación Socio-Educativa. Costa Rica: CECC-AECI. Recuperado de: https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf

Hernández E., Lizcano A., Rodríguez W. y Contreras Y. (2019). Los migrantes venezolanos ante las necesidades básicas en la ciudad fronteriza de Cúcuta. Repositorio original. Universidad Simón Bolívar. Recuperado de: https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5027?show=full

Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* Perú: Educación.

Jardín Infantil Santa Teresita. (2012). *Manual de convivencia.* Cúcuta: JISTA.

Jojoa Vargas, A. (2017). *importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. Ensayo. Universidad Militar Granada, Bogotá. Recuperado de: http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/16749/1/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf

López, C. (2019). La espiritualidad en el aula: una experiencia situada y sentida. *Revista Cultura*, L (280). 19-21. Recuperado de: https://conaced.edu.co/themencode-pdf-viewer/?file=https://conaced.edu.co/wp-content/uploads/2020/01/Conaced-Edi-280-3-1.pdf

Noriega G., Angulo A. y Angulo G. (2015) *La resiliencia en la educación, la escuela y la vida*. México. Perspectivas docentes 58. Recuperado de: file:///C:/Users/LA%20INMACULADA/Downloads/Dialnet-LaResilienciaEnLaEducacionLaEscuelaYLaVida-6349252.pdf

MEN. (2012). Documento guía evaluación de competencias acción religiosa. Universidad Nacional de Colombia.

Meza, J. L. [Editor] (2012). *Educación Religiosa Escolar. Naturaleza, fundamentos y perspectivas.* Bogotá: San Pablo.

Mesa, J., González, E., Castellanos, J., Vela, P., Moncada, C., Pérez, J., Nieto, J., González, J., Moreno, J., Bonilla, M., Céspedes, M. y Suárez, R. (2020). *Lineamientos y protocolo de investigación formativa - Pregrado.* USTA. https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31137/Protocolo%20Opciones%20de%20grado_Pregrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monbourquette, J. (2004). *De la autoestima a la estima del yo profundo.* Bilbao: Sal Terrae.

Moreno, R. (2016) Hermenéutica y ciencias sociales: a propósito del vínculo entre la interpretación de la narración de Paul Ricoeur y el enfoque de investigación biográfico-narrativo. Revista Análisis. Vol. 49 / No. 90. Bogotá, pp. 205-228. file:///C:/Users/LA%20 INMACULADA/Downloads/Dialnet-Hermenéutica CienciasSociales-6140728.pdf

Murillo y Martínez (2010). Investigación Etnográfica. Métodos de educación educativa en ed. Especial. 3ra. Recuperado de: https://fundacionmerced.org/bibliotecadigital/wp-content/uploads/2017/12/I_Etnografica.pdf

Naranjo S. y Moncada, C. (2019). Aportes de la Educación Religiosa escolar al cultivo de la espiritualidad humana. *Educación y Educadores,* 22(1), 103-119. DOI: 10.5294/edu.2019.22.1.6. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v22n1/0123-1294-eded-22-01-113.pdf

Omonte Durand, M. (2018). *Percepción docente sobre el clima laboral del C.E.P. "Santa Ángela" - Lima.* Universidad de Piura. Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3191/MAE_EDUC_144.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pardo Rueda, R. (2012). *Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo*. Alcaldía Mayor de Bogotá. Recuperado de: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374#0

Pérez Esclarin, A. (2006). *Jesús Maestro y pedagogo. aportes para una cultura escolar desde los valores del evangelio.* Caracas: San Pablo.

Pérez, J., Nieto-Bravo, J., y Santamaría-Rodríguez, J. (2019). La hermenéutica y la fenomenología en la investigación en ciencias humanas y sociales. Revista Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas, 19(37). 21 - 29. https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ccsh/article/view/V19n37a09

Pérez Prieto, V. (2008). *Dios, hombre, mundo: la Trinidad en Raimun Panikkar.* Barcelona: Herder Editorial, S.L.

Pérez Santiago, J. A. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. Universidad de Murcia. España. *Revista Anales de psicología*, 137-146. (Revista electrónica). Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/167/16723117.pdf

Pickers, S. (2015). La etnografía como herramienta en la investigación cualitativa. Recuperado de: https://www.psyma.com/company/news/message/la-etnografia-como-herramienta-en-la-investigacion-cualitativa.

Quesada-Béjar, L. (2015). La teología espiritual del trabajo alrededor del concilio vaticano II. *Fundación Dialnet*. Recuperado de: http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/38667/1/Tesis_LuisRamonQuesadaBejar.pdf

Quiroga, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales* SL, issue 2012-11, noviembre. Recuperado de: https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2012i2012-113.html

Rodríguez, G., Gil, G. y García, E. (1996). *metodología de la investigación Cualitativa.* Granada: Aljibe.

Rodríguez, F. y Pino, D. M. (2013). *Propuesta de mejoramiento del clima organizacional, en la institución educativa Gabriel García Márquez.* (Trabajo de grado). Recuperado de: http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10059/1/CB-0494356.pdf

Romero Calderón, G. A. (2015). *Formación del docente y comunicabilidad de la educación religiosa escolar "ERE".* (Tesis de grado). Universidad Javeriana. Recuperado de: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/16983/RomeroCalderonGerman2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Secretaría de Salud de Cúcuta. (2017). *Análisis de situación de salud con el modelo de los determinantes sociales en salud municipio de san José de Cúcuta 2017.* Cúcuta: El Municipio.

Silva, E., Reinaldo, F. y Acuña, R. (2014). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Revista de Investigación de Administración.* Recuperado de: http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/342/350

Toledo, U. (1998). Giambattista Vico y la Hermenéutica Social. *Cinta de Moebio, núm. 4.* Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10100403

Torralba, F. (2012). *El cultivo de la inteligencia espiritual.* Barcelona: Plataforma editorial.

Universidad Simón Bolívar. (2019). ¿Qué está pasando con la salud mental de los jóvenes? Recuperado de: https://www.unisimon.edu.co/cucuta/blog/que-esta-pasando-con-la-salud-mental-de-los-jovenes/1429

Ureña, P. y Barrantes, K. (2013). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica Educare.* Recuperado de: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582014000100008#Correspondencia

USTA. (2018). *Universidad Santo Tomas. Misión y Visión institucional.* Recuperado de: http://www.ustadistancia.edu.co/?page_id=34

Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa.* La investigación cualitativa. Gedisa Editorial, Barcelona.

Vásquez Ochoa, G. (1999). *Pedagogía de la Religión.* Bogotá D.C.: Litografía Impregon S.A.

Vélez-Alvarado, R. A., y González, R. (2019). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes psicológicos* 19(1), 11-30. Recuperado de: https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/323/206

Villanueva J. (2015). La religiosidad popular en la frontera. De la piedad a la superstición. Recuperado de: http://portal.ustadistancia.edu.co/cau/cucuta/index.php/tu-cau

Walter Arias, M. A. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Rev. Investig. (Arequipa. En línea) ISSN versión electrónica 2309-6691*, 9-33.

Zahonero, A., y Martín, M. (2012). Formación integral del profesorado: Hacia el desarrollo de competencias personales y de valores docentes. *Tendencias pedagógicas N° 20*.

Zambrano, M. (2015). *¿Cómo vamos? Informa de calidad de vida 2015.* Cúcuta: Datacucuta.

ANEXOS

- Diarios de campo

DIARIO DE CAMPO 1		
Nombre del observador: Hna. Lucía Zemanate Añazco		
Fecha: 21 de mayo de 2018		
Lugar: Jardín Infantil Santa Teresita - Cúcuta		
Tema: Aporte de la ERE al clima laboral docente (observación enfocada en el grado Jardín)		
Objetivo: Conocer la incidencia de la ERE en el clima laboral docente del Jardín Infantil Santa Teresita		
Ejes temáticos	**Descripción**	**Reflexión**
1. Características del grupo	El equipo está conformado por el grupo administrativo: directora, Administradora y secretario. 8 docentes, 5 auxiliares pedagógicas y 8 personas de servicios generales. Este equipo de empleados proviene de diferentes sectores de la ciudad y en su mayoría son madres solteras cabezas de hogar, y de su trabajo depende tanto sus hijos como padres o demás familiares. Ingresan con gran entusiasmo para iniciar la semana laboral.	Debido a la tarea que requiere mucho cuidado es muy poco el diálogo que se puede establecer con las docentes en el desarrollo de su función, sin embargo, demuestran su agradecimiento por el hecho de estar elaborando en esta institución, que su trabajo sea valorado y que reciban un trato digno por parte de la directora y administrativos.

2. Momento de encuentro espiritual	Siendo las 7:00 am se reúnen en la capilla para la lectura del evangelio del día, (Mc 9, 14–29) la reflexión acerca de la importancia de qué es lo que dialogamos cómo es nuestra fe ante el momento de angustia y enfermedad. Se concluye con la oración a la Beata María Pilar, Padre nuestro, Ave María y Gloria. Este espacio está dirigido por una religiosa de la Obra Misionera de Jesús y María, comunidad regente de la institución. Cuando terminan se dirigen al comedor para compartir el desayuno.	Asiste todo el personal, excepto las encargadas de la cocina y una auxiliar pedagógica que hace su oración personal fuera de la capilla por ser testigo de Jehová. Quienes asisten participan activamente de la oración, aunque se observa un poco de apatía en dos docentes que siempre se quedan en la última banca de atrás.
3. Práctica espiritual en el aula	De 7:30 a 8:00 ingresan los niños a la institución, cada docente los recibe en el aula, con la motivación que tenga planteada. Una vez hayan ingresado todos los estudiantes se prosigue con la oración que consiste en un canto a la Virgen, ofrecimiento del día por parte de la docente (los niños repiten) y una canción de alabanza.	Durante la jornada no se observa más relación espiritual que en los momentos establecidos y sólo se reduce a rezo de oraciones a las cuales la docente está pendiente de que todos repitan, pero no se les permite espacio para que sean ellos mismos los que construyan un diálogo con Dios.

4. Desarrollo de la clase	Después de la rutina de higiene y alimentación, se dirigen a la zona de reuniones para festejar el día de la afrocolombianidad a cargo del grado Jardín B. Se da inicio al acto previsto con total normalidad, pero a medida que avanza la celebración, se hace más incontrolable la población infantil por lo que se observa más tensión en los docentes por tratar de mantener la disciplina y la atención. Desfavorece el calor ya que, por la aglomeración de personas, no da abasto la ventilación.	No existe la relación del trabajo o la temática con la dimensión espiritual, se fundamenta principalmente en el aprendizaje de conceptos por lo que continuamente se les pregunta a los niños sobre el tema que se está trabajando En los grupos grandes hay bastante exigencia el orden y el auto aprendizaje, pero no se le da trascendencia a la temática como consta en el manual de convivencia institucional, en su filosofía: "Inculcar en la población atendida sentimientos de piedad, fomentar la amistad y tolerancia para ser amigos de Jesús a través del respeto a sí mismo y al prójimo".
5. Comunicación con los estudiantes	En cuanto a la comunicación con los estudiantes se nota un trato amable, respetuoso manteniendo su rol de maestro. Pero después de cierto tiempo de la actividad. El calor y la desesperación de los estudiantes hicieron que las docentes también alzaron la voz para tratar de calmarlos.	Se evidencia la dificultad de manejar grupos numerosos cuando el ambiente físico y las actividades propasan el tiempo considerado según las edades de los niños. Esto altera la comunicación y el estado anímico de los docentes.

6. Atención a situaciones imprevistas en el aula o demás zonas del Jardín	Se observa cierto descontrol emocional del docente ante imprevistos que se presentan, como es el caso de un niño que le lanza el plato del almuerzo en el rostro de otro niño. Esto desestabiliza a la docente y altera el ambiente tanto de los niños como de los demás docentes, auxiliares y personal de servicio.	Las situaciones imprevistas, en donde haya un grado alto de tensión crea en el docente emociones y sentimientos encontrados, generalmente negativos, alterando el clima laboral.
7. Observación actitudinal en el desarrollo de sus funciones y de sus relaciones con sus iguales.	En los espacios de alimentación y descanso que es el tiempo establecido para el encuentro de docentes, se observa poca comunicación y se establecen grupos. Algunos docentes (2) toman el espacio de descanso para orar en la capilla y otros para revisar el celular o descansar en la Biblioteca.	El diálogo y el buen trato son muy importantes para que las diversas relaciones que se establecen entre cada uno de los miembros de la institución se reconozcan como sujetos de derecho y dignidad.

8. Ambiente físico	El Jardín cuenta con suficiente espacio ambiental, mantiene la pulcritud en el aseo y orden de las aulas, tiene suficiente ventilación y demás espacios externos: capilla, piscina acuática, piscina de pelotas, zonas verdes, jardines, Kiosco, gimnasio metálico y de espuma, patio y cancha.	El ambiente físico es tal como se evidencia en el manual de convivencia ". Estos ambientes pedagógicos, llenan de sentido el quehacer y el ser institucional y están provistos de todas las condiciones materiales, humanas y tecnológicas para participar activamente en el aprendizaje y para satisfacer las necesidades humanas de los que participamos del proyecto pedagógico".

DIARIO DE CAMPO 2
Nombre del observador: Hna. Lucía Zemanate Añazco
Fecha: 22 de mayo de 2018
Lugar: Jardín Infantil Santa Teresita - Cúcuta
Tema: Aporte de la ERE al clima laboral docente (Observación enfocada en el nivel Párvulos)
Objetivo: Conocer la incidencia de la ERE en el clima laboral docente del Jardín Infantil Santa Teresita

Ejes temáticos	**Descripción**	**Reflexión**
1. Características del grupo de docentes	Los docentes y demás personal de la institución ingresan a la institución con un poco de retraso, especialmente quienes viven más alejados de la institución. Se nota en los rostros el estrés y la angustia. Algunos ingresan directamente a la capilla mientras que otros pasan directamente a sus salones para disponer el aula para el recibimiento de los niños.	Por situaciones imprevistas se ve afectado el estado emocional de la persona y, por ende, el de la comunidad. Un poco de retraso en el ingreso hace que las docentes sacrifiquen su espacio espiritual que podría ser una oportunidad de fortalecimiento personal.
2. Momento de encuentro espiritual	La oración de este día gira entorno al evangelio de San Marcos 9, 30-37. Se dejó un espacio de participación para cada uno de los presentes, de manera voluntaria aporta lo que inspiraba el texto. Se concluyó con una canción alusiva al evangelio y la consagración a la Santísima Virgen.	En la oración del día se aplica el valor de la libertad tal como se considera en el manual de convivencia: “Se promoverá la libre expresión y la incidencia de toda la comunidad en la construcción de propuestas que velen por el libre desarrollo de la personalidad y la corresponsabilidad consigo mismo, con los otros y con su entorno”.
3. Práctica espiritual en el aula	El momento espiritual con los niños lo refuerzan antes de tomar los alimentos y antes del descanso con oraciones aprendidas.	En cuanto a la dimensión espiritual, no se percibe el interés por parte de la docente de generar espacios que permitan vivenciar la relación con Dios de manera espiritual.

4. Desarrollo de la clase	Después de las rutinas diarias de alimentación e higiene, pasan al aula para el desarrollo de la temática planteada para el día: En este día va enfocada en la estimulación sensorio motor utilizando diferentes materiales. Este grupo está conformado por dos docentes y dos auxiliares.	La clase de este día podía ser muy propicia para trascender lo corporal y enfocarlo en lo espiritual, reconociendo en su corporeidad la obra que Dios ha creado, pero durante el ejercicio no se hizo ninguna mención más allá de lo físico. Por lo que se percibe la falta de sensibilidad espiritual en las docentes, que si bien participan activamente de la oración es necesaria la contemplación en la práctica cotidiana como fortalecimiento espiritual.
5. Comunicación con los estudiantes	Se observa un clima de armonía entre las docentes y un trato respetuoso y amable con los niños.	Se evidencia la práctica de virtudes como la misericordia que es lo fundamental de la misión de la institución.
6. Atención a situaciones imprevistas en el aula o demás zonas del Jardín	A pesar del desorden que se genera con las actividades del día, no se observaron rostros de mal genio o señales de estrés.	Muy acorde con el manual de convivencia: “El proceso continuo y permanente de interacciones y relaciones sociales de calidad, oportunas y pertinentes posibilitan a los niños y a las niñas potenciar sus capacidades y desarrollar competencias para la vida”.

7. Observación actitudinal en el desarrollo de sus funciones y de sus relaciones con sus iguales	La adecuada organización de las actividades y el diálogo continuo entre docentes y auxiliares facilitaba el trabajo, ocupándose cada una en el rol que le corresponde.	Cuando el trato es adecuado entre los docentes se crea un mejor ambiente para los estudiantes. En la observación los estudiantes desarrollaron sus actividades emocionalmente tranquilos, seguros y atentos a las instrucciones de las docentes.
8. Ambiente físico	La temperatura del día era bastante alta, sin embargo, el salón cuenta con adecuada ventilación y todas las herramientas necesarias para el desarrollo pedagógico.	Es evidente que el ambiente físico también influye en el clima laboral. Cuando los docentes están cómodos en su lugar de trabajo, general buen ambiente tanto a los compañeros como a los estudiantes.

DIARIO DE CAMPO 3
Nombre del observador: Hna. Lucía Zemanate Añazco
Fecha: 23 de mayo de 2018
Lugar: Jardín Infantil Santa Teresita - Cúcuta
Tema: Aporte de la ERE al clima laboral docente (Observación enfocada en el nivel Pre-jardín)
Objetivo: Conocer la incidencia de la ERE en el clima laboral docente del jardín Infantil Santa Teresita

Ejes temáticos	Descripción	Reflexión
1. Características del grupo de docentes	Los docentes ingresan tranquilamente a la institución, dejan sus pertenencias en el lugar correspondiente, Firman la planilla de asistencia laboral y se dirigen a la capilla saludando amablemente a quienes encuentre de camino.	La organización personal también influye en la construcción del clima laboral. Las docentes que llegan con antelación y dejan los salones dispuestos desde el día anterior, se notan serenas, amables y acogedoras.
2. Momento de encuentro espiritual	La oración del día se basa en Marcos 9, 38-40, haciendo referencia a la importancia de la empatía y la caridad mediante una dinámica de valoración del otro: Según el orden en que se ubicaron recibieron un papel empezando por los que estaban en las bancas de atrás, escribían lo que valoraban de la persona que estaba adelante y se lo entregaban y está a su vez a la de adelante, se recogían cuando llegaban a la última banca y la religiosa encargada, los leía como los "valores que enriquecen el Jardín". Hicieron las oraciones acostumbradas y salieron.	Las dinámicas dentro de la oración ayudan a que el personal esté atento y participativo. Destacar los valores de cada persona enriquece grandemente al grupo y lo ayuda a tomar conciencia de su papel importante dentro del equipo de trabajo.

3. Práctica espiritual en el aula	Para antes de tomar los alimentos se canta y se le agradece a Dios con oraciones que los niños repiten. Mientras esperan el turno para entrar a la piscina le cantan a la imagen Virgen que está en la gruta al lado de la piscina. Para descansar rezan la oración al Ángel de la Guarda. Son oraciones de repetición aprendidas o que surgen por parte del docente, pero no es un espacio en donde se le permita al niño intervenir espontáneamente.	La innovación de este grupo con respecto a la dimensión espiritual fue que los mismos niños pudieran visitar la gruta de la virgen para cantar frente a su imagen. En los demás momentos se observa las mismas fórmulas de oración para cada uno de los espacios, falta más creatividad para innovar y que sean los mismos niños los protagonistas de este espacio.
4. Desarrollo de la clase	Se toma la asistencia al ingresar los niños y se diligencian los demás formatos de protocolo. En este día les corresponde piscina, por lo que las actividades se enfocan en la actividad física, Por ser algo que les encanta a los niños, se percibe un clima de alegría y entusiasmo, todo lo hacen con rapidez y orden realizando todas las actividades propuestas.	Estos niños demuestran gran sensibilidad y ternura por el buen trato entre ellos y en lo que se refiere a la Virgen María. La docente los escucha y accede a las peticiones y comentarios que ellos hagan haciendo que los estudiantes sean más autónomos en sus decisiones.

5. Comunicación con los estudiantes	Como los niños ya conocen la rutina del día, no hay que advertirles muchas cosas, en las actividades que dirige la docente, utiliza un lenguaje respetuoso y firme. Aunque maneja un tono de voz muy fuerte.	Se observa un trato amable de la docente con los estudiantes de estos con su docente. Escucha atentamente y valora las opiniones de los niños.
6. Atención a situaciones imprevistas en el aula o demás zonas del Jardín	La piscina es una zona de alto riesgo por lo cual tanto la directora como la auxiliar encargada de la seguridad, están pendientes de cualquier imprevisto y de ayudar en las necesidades más urgentes para que todo funcione en orden.	La organización tanto del horario, como del personal y las tareas pedagógicas favorecen en gran parte al clima laboral y la calidad atencional.
7. Observación actitudinal en el desarrollo de sus funciones y de sus relaciones con sus iguales	Se propician valores de respeto y responsabilidad debido a la efectiva organización de horarios y espacios en donde se realizan las actividades. Se observa la constante comunicación entre las docentes encargadas y asumen las advertencias de los directivos.	Se evidencia una coherencia entre lo que se trabajó en la oración de la mañana y la acción en la práctica laboral destacando el valor de la persona, la escucha, el diálogo y la humildad para aceptar sugerencias.

8. Ambiente físico	Las actividades de este día transcurren en su mayoría a campo abierto, se les recuerda a los estudiantes constantemente la importancia de ahorrar agua y el interés por el cuidado de la naturaleza.	Hay una gran relación de la jornada laboral de este día con lo que fundamenta la visión del Jardín Infantil Santa Teresita: "el reconocimiento de Dios y la formación de niños y niñas lectores, con habilidades artísticas, musicales y sensibles al cuidado del medio ambiente".

Cuestionario

6. 6. El clima institucional motiva el diálogo, el respeto y el perdón como condiciones para la solución de conflictos.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

7. 7. Cuento con los recursos necesarios y con las condiciones ambientales (ventilación, iluminación, control de la contaminación) dentro de mi área de trabajo para la realización de mis funciones con satisfacción.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

8. 8. La institución incentiva y me permite fortalecer la dimensión espiritual en el lugar de trabajo.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

9. 9. Cuando tengo un conflicto busco ayuda en la oración o en la meditación de la Palabra.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

10. 10. Me siento satisfecho/a con la persona que soy dentro del contexto laboral.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

11. 11. Me identifico con la misión institucional del Jardín Infantil Santa Teresita, generando con ello sentido de pertenencia.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

12. 12. La espiritualidad es un aspecto fundamental en mi vida familiar y laboral, la cultivo y de ella dependen mis actuaciones.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

13. 13. Influyen en mi rendimiento laboral mis emociones y las relaciones que establezco con mis compañeros.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

14. 14. Pienso en aspectos positivos cuando hablo de mi jefe o compañeros de trabajo.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

15. 15. Desde mi mirada personal observo que mis compañeros de trabajo se expresan de forma positiva del ambiente laboral.

Marca solo un óvalo.

- ◯ En total acuerdo
- ◯ Parcialmente de acuerdo
- ◯ En total desacuerdo

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Respuestas

Marca temporal	1. Me hace feliz trabajar en esta institución	2. El ambiente laboral que se vive en el Jardín Infantil, me motiva a establecer relaciones positivas con mis compañeros.	3. Siento que mis ideas y propuestas son valoradas por los directivos y por mis compañeros.	4.Los directivos se caracterizan por ser personas flexibles, coherentes, profesionales y dispuestas a brindar la ayuda que requieren los trabajadores.	5. La institución posee procesos y procedimientos de trabajo definidos, establecidos por escrito y conocidos por la totalidad del personal.	6. El clima institucional motiva el diálogo, el respeto y el perdón como condiciones para la solución de conflictos.	7. Cuento con los recursos necesarios y con las condiciones ambientales (ventilación, iluminación, control de la contaminación) dentro de mi área de trabajo para la realización de mis funciones con satisfacción.
28/5/2018 21:09:36	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
28/5/2018 22:47:29	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 7:33:13	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 9:11:21	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 12:58:17	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 13:45:20	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 13:50:13	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total desacuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 13:52:24	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 13:57:51	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 14:05:59	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 14:27:42	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 15:03:14	En total acuerdo		En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 21:10:06	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total desacuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 21:25:28	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
29/5/2018 21:27:06	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
29/5/2018 21:32:39	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
29/5/2018 21:35:24	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
30/5/2018 19:54:46	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
30/5/2018 20:03:45	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
30/5/2018 20:16:28	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
31/5/2018 15:19:24	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
31/5/2018 21:30:46	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
			1. 13	16	2	16	19
	1. 20	1.9	2.9	6	20	4	3
	2. 2	2.12			0	2	0
	3. 0	3. 0					

8. La institución incentiva y me permite fortalecer la dimensión espiritual en el lugar de trabajo.	9. Cuando tengo un conflicto busco ayuda en la oración o en la meditación de la Palabra.	10. Me siento satisfecho/a con la persona que soy dentro del contexto laboral.	11. Me identifico con la misión institucional del Jardín Infantil Santa Teresita, generando con ello sentido de pertenencia.	12. La espiritualidad es un aspecto fundamental en mi vida familiar y laboral, la cultivo y de ella dependen mis actuaciones.	13. Influyen en mi rendimiento laboral mis emociones y las relaciones que establezco con mis compañeros.	14. Pienso en aspectos positivos cuando hablo de mi jefe o compañeros de trabajo.	15. Desde mi mirada personal observo que mis compañeros de trabajo se expresan de forma positiva del ambiente laboral.
En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total desacuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total desacuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	En total desacuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total desacuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo
Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo
En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	En total acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
20	16	18	18	19	15	15	9
2	5	4	4	2	7	6	11
0	1	0	0	1	0	1	2