

BIENESTAR LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOLEDAD

Estudiante (es)

ADRIANA PAOLA REBOLLEDO SANCHEZ

Tutor(es)

KATHERINE ROSERO FLOREZ

RESUMEN

Este estudio investigativo busca analizar las condiciones y el bienestar laborales de los docentes en las instituciones educativas oficiales del municipio de Soledad (Atlántico), así como establecer su incidencia en el desempeño laboral docente. Su diseño es no experimental, con un enfoque cuantitativo y retrospectivo. La información fue recogida durante el segundo semestre del año 2021, en una muestra representativa de 820 docentes en carrera administrativa de los cuales se escogieron 779 docentes apropiados con resultado sobresaliente según las evaluaciones de desempeño, otro criterio de selección fue la elección de tres establecimientos educativos oficiales en el municipio de Soledad (Atlántico) que se encontraban en alternancia establecida según los lineamientos del Ministerio de Educación, como plan de contingencia para atender actividades bajo las condiciones de la pandemia, Se constituye un instrumento para lograr establecer el nivel de bienestar laboral en la comunidad docente en estas instituciones, contando con 21 preguntas enfocadas en dos variables: Bienestar laboral y Desempeño docente.

El bienestar laboral, genera un buen ambiente para todo el equipo humano, el cual, conduce al avance en la labor de todos los docentes de las Instituciones Educativas, uno de los instrumentos para medirlo es el comportamiento de los docentes: Su modo de ser, de tolerar, la motivación, la satisfacción en su trabajo, fortalecer las relaciones interpersonales, son un conjunto de variables que refleja un desempeño laboral positivo impactando directamente en la calidad académica en las Instituciones Educativas. En la actualidad, en nuestro país los docentes de las Instituciones Educativas oficiales se les establece un procedimiento para el seguimiento y la calificación de su desempeño laboral, verificando el logro de metas y objetivos institucionales y dejando de lado el bienestar laboral y la motivación de los docentes.

Antecedentes:

Durante décadas, el bienestar laboral se ha considerado una opción que combina teoría y psicología social. En un principio, su enfoque se centró en programas sociales destinados a mejorar las condiciones morales y mentales de los trabajadores, y luego en proyectos destinados a modificar y mejorar las condiciones de trabajo.

Desde el punto de vista científico, sólo con el desarrollo de la psicología como ciencia se puede abordar el tema, actualmente la psicología se ha convertido en un tema de investigación importante en psicología y ciencias sociales. El bienestar laboral no solo puede hacer frente a los nuevos desafíos de los cambios políticos y culturales, sino también a los desafíos que se presentan dentro de la organización, de manera de satisfacer las necesidades de las organizaciones relacionándose directamente con el desempeño de las personas en el ámbito laboral.

En ese sentido, el concepto de bienestar laboral se expresa en la forma en que cada trabajador mide y atiende sus necesidades básicas, y toma en cuenta las condiciones objetivas para determinar estas condiciones, construyéndose a partir del propósito y metas comunes marcadas por la naturaleza de la organización, estableciendo efectos sobre el desempeño laboral. (Ander, 2003)

Objetivos:

Objetivo General

- Analizar los procesos de bienestar laboral que inciden en el desempeño docente para determinar los factores críticos y mejorar el bienestar de los docentes de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Soledad.

Objetivos específicos

- Caracterizar los procesos de Bienestar laboral que se desarrollan en las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Soledad.
- Identificar los factores que inciden el desempeño laboral de los docentes en los ambientes escolares de las Instituciones educativas oficiales desde el área de bienestar laboral.
- Determinar un plan de mejoramiento desde el departamento de bienestar laboral, que contribuya al desempeño docente de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Soledad

Materiales y Métodos:

El método utilizado para el desarrollo de esta investigación fue un Instrumento de encuesta tiene respuestas cerradas: dicotómica (SI, NO) y respuestas enfocadas a la escala de Likert, que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.

Resultados:

La siguiente investigación se realizó por medio del diseño de un instrumento sobre el bienestar laboral dirigido a 69 trabajadores del área de educación, con el objetivo de conocer la incidencia del bienestar laboral en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas oficiales del municipio de soledad (Atlántico). A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

El coeficiente alfa de Cronbach calculado según los datos de la investigación es 0,88. Según George y Mallery, fue citado por Carvajal et al., un alfa de Cronbach de menos de 0,5 indica un nivel de confianza inaceptable. Entre 0,5 y 0,6 se puede considerar bajo; Si está entre 0,7 y 0,8, entonces este será un nivel aceptable; En el rango de 0,8-0,9 se puede clasificar como bueno y por encima de 0,9 será excelente. De tal manera que la fiabilidad de la herramienta de Bienestar laboral para personal docente de las instituciones oficiales de Soledad muestra una buena consistencia interna, lo que significa que los resultados establecidos son exactos y con una relativa carencia de errores de medición, lo que garantiza precisión en los resultados que se obtienen de este instrumento.

Al realizar la correlación entre el nivel de desempeño (generado por la calificación de la evaluación de desempeño) con uno de los indicadores que se asocian a la medición del programa de bienestar laboral en la institución que corresponde a la participación en capacitaciones y/o entrenamiento para el manejo de conflictos, se logró establecer que hay un grado de significancia a nivel de 0,05; con una correlación positiva débil de 0,313; en el que la variable desempeño aumenta, al mismo tiempo que se generen actividades de bienestar laboral asociadas a este indicador, si bien la correlación es débil, permite establecer que si se realizan actividades de este tipo aunque sea en menor medida puede verse cambios mínimos en el desempeño laboral docente.

De acuerdo con los aspectos analizados fue fundamental generar acciones asociadas a la promoción del programa de bienestar laboral docente instaurado por la Secretaría de Educación de Soledad, el cual permitió que todos los docentes de las instituciones de Soledad conocieran los aspectos esenciales del mismo, al igual que se generó la participación de manera activa en las actividades propuestas dentro de este programa. Por lo cual, para este fin se determinaron las siguientes acciones:

- Elaboración del plan estratégico a establecer para la promoción del programa de bienestar laboral
- Divulgación de las distintas actividades que ofrece el bienestar laboral docente a través de los correos electrónicos.

- Convocatoria de reuniones periódicas para el personal docente de las instituciones educativas que participaron en la encuesta.
- Creación de espacios de asesoramiento personal sobre los distintos proyectos del programa de bienestar en el lugar de trabajo.
- Promoción de incentivos a docentes dentro de su área de trabajo

Conclusiones:

En definitiva, se reflejarán algunos apartados para la reflexión, en los que se presentan las principales conclusiones obtenidas a través de la herramienta de recolección de información (encuesta) utilizada en este estudio, cuyo objetivo último es demostrar la incidencia del bienestar en el ámbito laboral en las instituciones educativas con respecto al desempeño de los docentes, con el fin de mejorar la calidad de vida de estos.

Así, durante el análisis de las encuestas, los empleados encontraron diversas actitudes y respuestas, ya que algunos docentes mantenían actitudes evasivas frente a las encuestas, basados en el temor y la confusión ante el ejercicio durante la aplicación de la herramienta, una situación que se aplica a los docentes en el cual su futuro en las instituciones es muy vigilado por el rector y sus coordinadores, lo que impulsa a los empleados a adaptarse a una nueva situación que puede tener un impacto negativo dentro de la institución. Este fenómeno, estudiado por primera vez por Neuer, se conoce como "síndrome del superviviente", el cual se evidencia por los altos niveles de ansiedad y estrés, falta de motivación y compromiso emocional con la organización, insatisfacción generalizada y desconfianza hacia la institución, relación que se demostraba en aquellas respuestas de los docentes que muchas veces marcaban respuestas asociadas al grado de indiferencia o desfavorabilidad (en desacuerdo, muy en desacuerdo). Por lo cual, es necesario que se generen estrategias en el que los docentes de las instituciones educativas se involucren en los procesos del bienestar laboral incidiendo de manera positiva en los resultados en su área laboral, aumentando la satisfacción de estos.

Finalmente, el estudio investigativo destaca que con la implementación del plan de promoción del programa de bienestar laboral se pueden generar incrementos en los niveles de desempeño del personal docente teniendo en cuenta todos los aspectos del bienestar laboral, con el fin de lograr una buena gestión al servicio eficaz a la comunidad educativa. Como Meneses et al. (2018), afirma que el bienestar en el trabajo incide en el rendimiento organizacional, además de motivar a los trabajadores en sus puestos de trabajo, permitiéndoles actuar rápidamente frente a sus superiores inmediatos y compañeros.

Palabras clave: Bienestar laboral; Condiciones laborales; Desempeño docente;

Incidencia.

ABSTRACT

This study seeks to analyze the working conditions and well-being of teachers in official educational institutions in the municipality of Soledad (Atlántico), as well as to establish their incidence on teachers' work performance. Its design is non-experimental, with a quantitative and retrospective approach. The information was collected during the second semester of the year 2021, in a representative sample of 820 teachers in administrative career from which 779 appropriate teachers were chosen with outstanding results according to performance evaluations, another selection criterion was the choice of three official educational establishments in the municipality of Soledad (Atlántico) that were in alternation established according to the guidelines of the Ministry of Education, It constitutes an instrument to establish the level of labor welfare in the teaching community in these institutions, with 21 questions focused on two variables: Labor Well-being and Teaching Performance.

Work well-being creates a good environment for the entire human team, which leads to progress in the work of all teachers of Educational Institutions, one of the instruments to measure it is the behavior of teachers: Their way of being, to tolerate, motivation, satisfaction in their work, strengthening interpersonal relationships, are a set of variables that reflects a positive work performance directly impacting the academic quality in Educational Institutions. At present, in our country the teachers of the official Educational Institutions establish a procedure for monitoring and qualifying their work performance, verifying the achievement of institutional goals and objectives and leaving aside the labor well-being and the motivation of the students teachers.

Background:

For decades, workplace wellness has been considered an option that combines theory and social psychology. Initially, its focus was on social programs aimed at improving the moral and mental conditions of workers, and later on projects aimed at modifying and improving working conditions.

From a scientific point of view, only with the development of psychology as a science can the subject be approached, currently psychology has become an important research topic in psychology and social sciences. Labor well-being can not only face the new challenges of political and cultural changes, but also the challenges that arise within the organization, in order to satisfy the needs of organizations by directly relating to the performance of people in the workplace.

In this sense, the concept of labor well-being is expressed in the way in which each worker measures and attends to their basic needs, and takes into account the objective conditions to determine these conditions, building from the common purpose and goals set by the nature of the organization, establishing effects on job performance. (Ander, 2003)

Objective:**General objective**

- Analyze the processes of labor well-being that affect teacher performance to determine the critical factors and improve the well-being of the teachers of the Official Educational Institutions of the Municipality of Soledad.

Specific objectives

- Characterize the processes of labor well-being that are developed in the Official Educational Institutions of the Municipality of Soledad.
- Identify the factors that affect the work performance of teachers in the school environments of official educational institutions from the area of labor welfare.
- Determine an improvement plan from the department of labor welfare, which contributes to the teaching performance of the Official Educational Institutions of the Municipality of Soledad

Materials and Methods:

The method used for the development of this research was a survey instrument that has closed responses: dichotomous (YES, NO) and responses focused on the Likert scale, which is used to question a person about their level of agreement or disagreement with a statement. It is ideal for measuring reactions, attitudes and behaviors of a person.

Results:

The following research was carried out by means of the design of an instrument on labor well-being aimed at 69 workers in the education area, with the aim of knowing the incidence of labor well-being in the performance of teachers in the official educational institutions of the municipality of Solitude (Atlantic). The results obtained are presented below:

The Cronbach's alpha coefficient calculated based on the research data is 0.88. According to George and Mallery, it was cited by Carvajal et al., A Cronbach's alpha of less than 0.5 indicates an unacceptable level of confidence. Between 0.5 and 0.6 can be considered low; If it is between 0.7 and 0.8, then this will be an acceptable level; In the range of 0.8-0.9 it can be classified as good and above 0.9 it will be excellent. In such a way that the reliability of the Labor Welfare tool for teaching staff of the official institutions of Soledad shows good internal consistency, which means that the established results are exact and with a relative lack of measurement errors, which guarantees precision. in the results obtained from this instrument.

When making the correlation between the level of performance (generated by the qualification of the performance evaluation) with one of the indicators that are associated with the measurement of the labor well-being program in the institution that corresponds to the participation in training and / or training for conflict management, it was established that there is a degree of significance at the 0.05 level; with a weak positive correlation of 0.313; in which the performance variable increases, at the same time that labor welfare activities associated with this indicator are generated, although the correlation is weak, it

allows establishing that if activities of this type are carried out, even to a lesser extent, minimal changes can be seen in teaching job performance.

According to the aspects analyzed, it was essential to generate actions associated with the promotion of the teacher labor welfare program established by the Soledad Ministry of Education, which allowed all the teachers of the Soledad institutions to know the essential aspects of it, as well as active participation in the activities proposed within this program was generated. Therefore, for this purpose the following actions were determined:

- Preparation of the strategic plan to be established for the promotion of the labor welfare program
- Dissemination of the different activities offered by teacher labor well-being through emails.
- Call for periodic meetings for the teaching staff of the educational institutions that participated in the survey.
- Creation of spaces for personal advice on the different projects of the wellness program in the workplace.
- Promotion of incentives to teachers within their work area

Conclusions:

In short, some sections for reflection will be reflected, in which the main conclusions obtained through the information collection tool (survey) used in this study are presented, whose ultimate objective is to demonstrate the incidence of well-being in the workplace in educational institutions with respect to the performance of teachers, in order to improve their quality of life.

Thus, during the analysis of the surveys, the employees found different attitudes and responses, since some teachers maintained evasive attitudes towards the surveys, based on fear and confusion about the exercise during the application of the tool, a situation that is It applies to teachers in which their future in the institutions is closely watched by the rector and his coordinators, which encourages employees to adapt to a new situation that may have a negative impact within the institution. This phenomenon, studied for the first time by Neuer, is known as "survivor syndrome", which is evidenced by high levels of anxiety and stress, lack of motivation and emotional commitment to the organization, general dissatisfaction and distrust towards the institution. This relationship was demonstrated in those teachers' responses that often marked responses associated with the degree of indifference or unfavorableness (disagree, strongly disagree). Therefore, it is necessary to generate strategies in which teachers of educational institutions are involved in the processes of work well-being, positively influencing the results in their work area, increasing their satisfaction.

Finally, the research study highlights that with the implementation of the plan to promote the workplace wellness program, increases in the performance levels of the teaching staff can be generated, taking into account all aspects of workplace wellness, in order to achieve good management at the workplace. effective service to the educational community. As Meneses et al. (2018), affirms that well-being at work affects organizational performance, in addition to motivating workers in their jobs, allowing them to act quickly in front of their immediate superiors and colleagues.

KeyWords:

Labor welfare; Incidence; Teacher performance; Teacher performance; Working conditions