

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA
CULTURA DE FELICIDAD EN EL COLEGIO NUEVO CAMPESTRE

GINNA VIVIANA MATEUS

ANDRES FELIPE GARZÓN

ASESORA

CARMEN ALICIA RUÍZ BOHORQUEZ

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

2017

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación a cada una de las personas que han apostado por un modelo de felicidad en la educación, a los directivos del Colegio Nuevo Campestre por abrirnos las puertas a este apasionante proyecto de la felicidad y a los docentes de la Universidad De La Sabana que participaron en la asesoría y construcción de este plan de mejoramiento institucional.

Agradecimientos

A Humberto Mejía Umaña y Adriana María Jiménez Wills por compartir con nosotros cada uno de los hitos que han permeado la construcción del modelo de felicidad en el Colegio Nuevo Campestre, a los docentes, estudiantes y exalumnos que entregaron al proyecto sus percepciones y anécdotas en su cotidianidad escolar.

Tabla de contenido

Introducción	11
1 El problema de investigación	13
1.1 Contexto Institucional.....	13
Nombre de la institución.	13
Ubicación.....	13
Carácter.....	13
Misión.....	13
Visión.....	13
Naturaleza jurídica	14
Funcionarios.....	14
Características diferenciadoras	16
1.2 Historia del Colegio Nuevo Campestre.....	18
2 Descripción del colegio nuevo campestre	19
2.1 Descripción de la Necesidad o Problema Institucional	19
2.1.1 DOFA institucional.	19
3 Formulación del Problema.....	21
4 Contexto Nacional	24
4.1 Contexto Regional	28
4.1.1 Primera versión de la felicidad en el colegio nuevo campestre.	28

Ser Integral - Multi – dimensionalidad	29
4.1.2 Segunda versión de felicidad en el colegio nuevo campestre.	30
4.1.3 Líneas estratégicas bajo las cuales se desarrolla el modelo de felicidad.	32
5 Cátedra de la felicidad en el Colegio nuevo Campestre	34
6 Pregunta problémica	37
7 Justificación	38
8 Objetivos.....	40
8.1 Objetivo General.....	40
8.2 Objetivos Específicos	40
9 Marco Teórico	41
10 Felicidad en Colombia	43
10.1 Teorías Filosóficas De La Felicidad	48
10.2 Teoría De La felicidad	53
10.3 El Liderazgo en las instituciones	54
10.4 Comunicación para implantar cultura.....	57
10.5 Felicidad organizacional	60
10.6 Las organizaciones saludables	62
11 Investigación – acción.....	64
11.1 Características de la investigación acción.....	66
Participativa y colaborativa.	67

Emancipatoria.....	67
Interpretativa.....	68
Crítica.....	68
11.2 Plan de mejoramiento institucional.....	69
12 Diseño Metodológico.....	71
12.1 Contexto.....	71
12.2 Diseño de los instrumentos.....	74
12.3 Encuestas a estudiantes.....	75
12.4 Encuesta al personal docente.....	77
12.5 Encuesta personal administrativo.....	79
12.6 Encuesta a ex alumnos.....	81
12.7 Entrevista semi – estructurada.....	83
12.8 Diseño de encuestas electrónicas con Google apps.....	83
12.9 Encuesta a estudiantes.....	83
12.10 Encuesta al personal administrativo.....	83
12.11 Encuesta a exalumnos.....	83
12.12 Objetivos De La Investigación.....	83
12.13 La Población.....	85
Estudiantes.....	85
Directivos.....	85

Personal Docente.	85
Personal administrativo.....	86
Vecinos y comunidad.....	86
12.14 Ingreso en el campo de estudio.....	86
12.15 El investigador	87
13 Propuesta plan de mejoramiento	139
14 Plan estratégico 2017 – 2020	144
15 Plan de acción plan de mejoramiento institucional.....	147
16 Conclusiones	151
17 Recomendaciones.....	154
18 Marco de referencia.....	Error! Bookmark not defined.
19 Anexos.....	158

Tabla de ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1 COLEGIO NUEVO CAMPESTRE, DOCUMENTO GERENCIAL 2017(P.6).....	14
ILUSTRACIÓN 2 COLEGIO NUEVO CAMPESTRE, DOCUMENTO GERENCIAL 2017 (P.5).....	18
ILUSTRACIÓN 3 COLEGIO NUEVO CAMPESTRE, DOCUMENTO GERENCIAL 2017 (P.12).....	19
ILUSTRACIÓN 4 DNP, 2016	25
ILUSTRACIÓN 5 DNP, 2016,	26
ILUSTRACIÓN 6 MODELO DE FELICIDAD CNC, JIMENEZ WILLS, 2017 RECUPERADO DE: COLOURFUL DAYS P.1	30
ILUSTRACIÓN 7 ELEMENTOS DE LA ESTRATEGIA EN FELICIDAD INSTITUCIONAL., COLOURFULDAYS 2017 P.8.....	34
ILUSTRACIÓN 8 CATEDRA DE LA FELICIDAD, COLOURFULDAYS 2017. TOMADO DE COLOURFULDAYS 2017 P.25.....	37
ILUSTRACIÓN 9 GOLEMAN, CÓMO SER UN LIDER, P.51	56
ILUSTRACIÓN 10 GOLEMAN, CÓMO SER UN LÍDER, P. 78	59
ILUSTRACIÓN 11 MODELO FELICIDAD ORGANIZACIONAL (FERNÁNDEZ 2014, P.91).....	62
ILUSTRACIÓN 12 MODELO HERO, FERNANDEZ, 2014, TOMADO DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL P.76	63
ILUSTRACIÓN 13 (DOCUMENTO GERENCIAL 2017, COLEGIO NUEVO CAMPESTRE, P.25).....	72
ILUSTRACIÓN 14 (EQUIPO DE LIDERAZGO, DOCUMENTO GERENCIAL COLEGIO NUEVO CAMPESTRE, 2017).....	73
ILUSTRACIÓN 15 POBLACIÓN A EVALUAR, EQUIPO INVESTIGADOR	84
ILUSTRACIÓN 20 ACTA CONSEJO ACADÉMICO. P.3	162
ILUSTRACIÓN 28 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL, PEI 2014	168

Lista de tablas

TABLA 1. POBLACIÓN ESTUDIANTIL	71
TABLA 2. ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES, PREGUNTA 1.....	88
TABLA 3 ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES, PREGUNTA 2.....	89
TABLA 4. ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES, PREGUNTA 3.....	91
TABLA 5. ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES, PREGUNTA 4	93
TABLA 6 ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES, PREGUNTA 5	94
TABLA 7 ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES, PREGUNTA 6	96
TABLA 8 ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES, PREGUNTA 7	98
TABLA 9 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREGUNTA 1.....	99
TABLA 10 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREGUNTA 2.....	101
TABLA 11 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREGUNTA 4.....	104
TABLA 12 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREGUNTA 5.....	106
TABLA 13 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREGUNTA 6.....	108
TABLA 14 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO. PREGUNTA 7.....	109
TABLA 15 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO, PREGUNTA 8.....	111
TABLA 16 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 1.....	112
TABLA 17 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 2.....	114
TABLA 18 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 3	116
TABLA 19 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 4.....	117
TABLA 20 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 5.....	119
TABLA 21 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 6.....	121
TABLA 22 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 7.....	122
TABLA 23 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 9.....	124
TABLA 24 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 10.....	126
TABLA 25 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 11.....	127
TABLA 26 ANÁLISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE. PREGUNTA 12.....	129
TABLA 27 ANÁLISIS ENCUESTA EXALUMNOS. PREGUNTA 1.	131

TABLA 28 ANÁLISIS ENCUESTA EXALUMNOS. PREGUNTA 2.	132
TABLA 29 ANÁLISIS ENCUESTA EXALUMNOS. PREGUNTA 3.	134
TABLA 30 ANÁLISIS ENCUESTA EXALUMNOS. PREGUNTA 4.	135
TABLA 31 ANÁLISIS ENCUESTA EXALUMNOS. PREGUNTA 4.	137
TABLA 32 - PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2020	144
TABLA 33 PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	147

Lista de anexos

ANEXO A. CARACTERÍSTICAS DE LAS FAMILIAS CAMPESTRINAS, DOCUMENTO GERENCIAL EFQM 2017	158
ANEXO B. ESTRATEGIAS EN LA ENSEÑANZA DE LA FELICIDAD, DOCUMENTO GERENCIAL EFQM 2017	159
ANEXO C. ACTA CONSEJO ACADÉMICO. P.1	160
ANEXO D. ACTA CONSEJO ACADÉMICO PÁG. 2.....	161
ANEXO E. ACTA CONSEJO ACADÉMICO PÁG. 3	162
ANEXO F. ACTA CONSEJO DIRECTIVO PÁG. 1.....	163
ANEXO G. ACTA CONSEJO DIRECTIVO PÁG. 2.....	164
ANEXO H. ACTA CONSEJO DIRECTIVO PÁG.3.....	165
ANEXO I. RESULTADOS INSTITUCIONALES EN LOS COLABORADORES, DOCUMENTO GERENCIAL EFQM 2017	166
ANEXO J. RESULTADOS EN LOS ESTUDIANTES, DOCUMENTO GERENCIAL EFQM 2017.....	167
ANEXO K. RESULTADOS EN LA SOCIEDAD, DOCUMENTO GERENCIAL EFQM 2017.....	168
ANEXO L. ORGANIGRAMA COLEGIO NUEVO CAMPESTRE	169

Introducción

En Colombia, la educación está atravesando un momento de cambios importantes los cuales han llevado a la escuela a replantear sus prácticas de enseñanza y a identificar las necesidades de la generación actual. El Colegio Nuevo Campestre inició este recorrido hace 8 años, reconociendo la necesidad de trabajar y educar por la felicidad del individuo, tema a partir del cual la institución mediante equipos interdisciplinarios de investigación ha obtenido grandes avances y ha consolidado un “Modelo de felicidad”. I

El modelo de felicidad del Colegio Nuevo Campestre (CNC) establece que la excelencia académica del estudiante es vital, pero esta debe ir de la mano con una vida escolar feliz y segura y de un fortalecimiento del carácter.

Basados en esta loable labor del CNC y en el interés de sus directivas por ser reconocidos en el mundo académico como “una institución que forma en felicidad” se ha planteado este plan de mejoramiento institucional el cual busca identificar los avances significativos del modelo de felicidad desde su creación e interpretar las razones que no han permitido a la institución impactar la comunidad educativa de la población bogotana (especialmente la localidad Suba y Usaquén) y de las entidades ligadas al mundo académico con el fin de orientarla y establecer las estrategias claves para que el modelo de felicidad se reconozca por sus grandes avances en la formación de seres felices.

1 El problema de investigación

1.1 Contexto Institucional

Nombre de la institución. Colegio Nuevo Campestre

Ubicación. Av Corpas Km 3 Vía Suba – Cota Mapa

Carácter. Privado, fundado en el año 1970

Misión. “Formamos seres respetuosos, felices y preparados para la vida a través de experiencias que dejan huella en un ambiente cálido con amor de hogar, ofreciendo un servicio desde el alma y con responsabilidad.” (PEI, 2016, p.5).

Visión. “En el 2020 seremos una institución que aporte a la sociedad bachilleres respetuosos, felices, comunicadores efectivos y con las competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en el Siglo XXI. Nuestro colegio alcanzará un grado certificado de excelencia a nivel pedagógico, tecnológico y sostenible, apoyado en una plataforma de bienestar en mejoramiento continuo que garantice un cubrimiento adecuado a las necesidades de nuestra comunidad educativa”. (PEI, 2016, p.6).

V
I
S
I
Ó
N

En el 2020 continuaremos sien **Visión Del Colegio** le, consolidando nuestro modelo de felicidad como un producto innovador, que transformado en cultura institucional y a través de personas inspiradoras, logren hacer y formar seres humanos felices, respetuosos y preparados para asumir los retos del siglo XXI

- 🛡 Formación integral: Formar excelentes seres humanos y darles las herramientas necesarias para afrontar una vida con sentido y preparados para el mundo actual.
- 🛡 Hacer niños felices: Ser un colegio en donde los estudiantes se sientan queridos, valorados y reconocidos que quieran venir a estudiar y estén motivados a aprender.
- 🛡 Comprometer al Talento Humano: Hacer del colegio un lugar en donde las personas quieran venir a trabajar y sean inspiradoras de felicidad en toda la comunidad.
- 🛡 Desarrollar un producto Innovador: Hacer del “Colegio Feliz”, un producto innovador que cambia y mejora de manera sistemática.
- 🛡 Crecimiento: Generar alto impacto en el crecimiento y utilidades que genere beneficio y satisfacción a los socios o accionistas.
- 🛡 Cuidado del planeta: Desarrollar planes ambientales que impacten nuestra comunidad en los ámbitos: personal, del colegio, de nuestro hogar, y de nuestra ciudad, país y planeta.

Ilustración 1 Colegio Nuevo Campestre, Documento Gerencial 2017(p.6)

Naturaleza jurídica. Administradora de Valor Ltda. propietaria de Colegio Nuevo Campestre y Fábula Day Care & Kindergarten.



Funcionarios. El Colegio Nuevo Campestre (de aquí en adelante CNC) durante los últimos 8 años ha tenido un aumento importante en la fuerza laboral disponible para desarrollar un interesante proyecto educativo institucional. El incremento de su fuerza laboral obedece principalmente al aseguramiento de la calidad y del servicio educativo que ofrece a sus clientes (padres y estudiantes) los cuales de igual forma han aumentado en los últimos periodos académicos debido a la acogida que han tenido con la oferta institucional y al crecimiento poblacional de la localidad de Suba en los estratos 3 y 4.

De acuerdo a las políticas de crecimiento y mejoramiento continuo, el CNC fija año a año los recursos humanos con los que despliega todo su quehacer formativo y pedagógico, para ello cuenta con un cuerpo docente con las competencias especializadas pertinentes a cada una de su

área de conocimiento, y además, con las competencias para formar niños felices. Para garantizar estas competencias se ha conformado un estricto proceso de selección y contratación, y unos programas de inducción, re inducción, capacitación e incentivos educativos, los cuales promueven la conservación y mejoría del conocimiento docente, con el fin de contribuir al mejoramiento de las prácticas en el aula y en la institución en general. Los docentes de la institución trabajan bajo la dirección de la subdirección en felicidad, subdirección del PEI y la Coordinación General.

En cuanto al departamento administrativo del CNC se destacan aquellas personas mayores de 40 años quienes se caracterizan por un sentido de pertenencia invaluable para la institución, cuentan con una antigüedad entre los 15 y 25 año de estar laborando allí. Para los directivos estas personas son consideradas como uno de los activos más apreciados por la comunidad (especialmente los ex alumnos) ya que son símbolos importantes en la historia institucional. Por otra parte la institución ha venido incorporando nuevo talento con grandes capacidades y formación especializada para cargos de alto impacto, entre ellos se destacan el Gerente de Comunicaciones, encargado de llevar a cabo todo el proceso de relacionamiento, comunicación interna y externa, desarrollo y promoción de la imagen institucional, manejo de presentación y estilo de los trabajadores (especialmente los directivos), planeación, desarrollo y logística de eventos institucionales (foro de la felicidad, feria de universidades, etc), Gerente de Promoción y Servicios, encargado de diseñar y gestionar todos los proceso de marketing externo e interno, diseño de piezas publicitarias y gestión de redes sociales, Gerente de Proyectos encargado de desarrollar toda la plataforma tecnológica de la institución, investigación y desarrollo de nuevas prácticas administrativas y pedagógicas, Subdirección del PEI encargada de desarrollar y

gestionar todo el proyecto educativo institucional (de aquí en adelante PEI) bajo las políticas y disposiciones señaladas por los propietarios de la institución el Dr. Rodolfo Rincón Cantor y su esposa la Sra. Olga Lucia González Cantor.

Adicional a esto, el CNC cuenta con asesoría estratégica constante la cual es desarrollada por el asesor de estrategia Humberto Mejía Umaña, y a quien le fue asignado toda la vigilancia estratégica de la institución, investigación e innovación institucional.

El personal operativo del CNC (mantenimiento y servicios generales) tiene a su cargo el mantenimiento de la infraestructura física del colegio; recordando que para el CNC este es un factor clave dentro las políticas de bienestar y salubridad establecidos por los directivos y que buscan contribuir al desarrollo de la felicidad institucional.

Así, el talento humano del CNC está conformado por 101 trabajadores los cuales se dividen por secciones de la siguiente manera:

- Área Académica: 46
- Servicios. Generales: 15
- Mantenimiento: 7
- Honorarios y prestación servicios: 5

Características diferenciadoras. El CNC es una institución que ha tenido grandes cambios a partir del año 2008 donde paso a ser por administrado por la organización ADMINISTRADORA DE VALOR LTDA (De aquí en adelante ADVALOR LTDA), empresa involucrada en el sector educativo y legalmente constituida desde el año 2003.

ADVALOR LTDA basada en el histórico de la institución y teniendo en cuenta sus valores, cultura y talento humano rediseñó el horizonte institucional el cual fue denominado "HACIA

UNA NUEVA COLOMBIA". Este fue constituido con el reto de impulsar nuevamente la institución hacia el crecimiento comercial y el reconocimiento académico, desarrollando un nuevo enfoque formativo para los estudiantes y una fuerte propuesta administrativa.

ADVALOR LTDA, siempre ha mantenido un gran compromiso con la cultura e historia del Colegio Nuevo Campestre, y por ello, decidió desde sus inicios fortalecer y cumplir con el lema establecido en el año 1970 por sus fundadores la Sra. Carmen Martínez Agudelo y el Sr. Ramón Larchin-Esteer "ANTES QUE TODO ESTÁ EL BIEN DEL NIÑO". Mantenerlo significó por una parte elevar el entusiasmo y compromiso de los trabajadores con mayor antigüedad en la institución y que de alguna manera se sentían identificados con este lema. Por otra parte este lema fue un criterio utilizado por algunos padres de familia y estudiantes para evadir sus responsabilidades académicas y sus compromisos contractuales con la institución, el "bien del niño", en definitiva era un lema el cual invitaba a ser interpretado de múltiples formas lo cual conllevó a trabajar y estipular una definición sólida apropiada a la cultura de la institución.

Como se menciona, ADVALOR LTDA inició un proceso de análisis, investigación y diseño de teorías que respaldaran y fortalecieran su misión de trabajar y educar por el bien del niño. De acuerdo a esto, y pasados algunos años se lograron avances que impactaron el horizonte y la cultura del colegio de donde se concluyó que el bienestar del niño iba a ser desarrollado con el claro enfoque de formar seres felices a través de la conformación de una cultura institucional en felicidad, centralizada en el individuo y en todos los factores personales, sociales, afectivos y culturales que puedan influir en su nivel de felicidad. Por lo tanto, el quehacer diario del CNC y lo cual lo hace diferente a las demás instituciones educativas se define como:

Un colegio que hace y forma seres felices, con competencias y habilidades para el Siglo XXI ofreciendo un servicio con conexión, calidad y calidez humana.

1.2 Historia del Colegio Nuevo Campestre.

<p>Infraestructura 2001 - 2008</p> <p>Arreglo de la vía frente al colegio. Creación de la planta de agua que hasta la fecha abastece al colegio.</p>	<p>Infraestructura 2009 - 2012</p> <p>Inicio plataforma de bienestar: Construcción Domo área preescolar, parque infantil para la sección de primaria y aula audiovisuales</p>	<p>Infraestructura 2013 - 2016</p> <p>Reforma del 40% de las casetas sismo-resistentes Construcción baños sección primaria, parque infantil sección de preescolar, Portería,</p>	
<p>Tecnología 2010 - 2012</p> <p>1er laboratorio electrónico para el aprendizaje del inglés. Obtención licencia de la plataforma <i>Google Apps For Education</i> a través de la firma compas.net</p>	<p>Tecnología 2013 2014</p> <p>Ejecución de la 1era fase-desarrollo, infraestructura tecnológica para optimización de servicios tecnológicos (Servidores, firewall, Access points, fibra óptica, etc.).</p>	<p>Tecnología 2015 - 2016</p> <p>Adecuación de sala de sistemas con capacidad para 30 estudiantes. Licenciamiento del 100% de los computadores a través de Open Académico con vigencia anual</p>	
<p>Logros 2006</p> <p>Certificación en el Modelo Europeo de Calidad Total EFQM en el nivel de Acceso, bajo la administración de Carmen María Larchin</p>	<p>Logros 2010</p> <p>Certificación en el Modelo Europeo de Calidad Total EFQM en nivel 1, C2E Comprometido con la excelencia -Dos Estrellas.</p>	<p>Logros 2010</p> <p>El Colegio logra posicionarse en las pruebas del ICFES en nivel MUY SUPERIOR y desde entonces ha mantenido su estatus</p>	<p>Logros 2013</p> <p>Acreditación del Modelo Europeo de Calidad Total EFQM reconocido por la excelencia R4E- Tres Estrellas.</p>
<p>Logros 2014</p> <p>Ocupamos el puesto 64 a nivel Colombia según ranking Secretaría Educ. Reconocimiento como un <i>Cambridge English Preparation Centre</i>.</p>	<p>Logros 2014</p> <p>Nace FÁBULA daycare & kindergarten. Como un Proyecto para la sostenibilidad institucional</p>	<p>Institucionales 1970</p> <p>Carmen Martínez Agudelo y Ramón Larchin-Esteer fundan el Colegio. Inicio del 1er. año académico con 19 niños. En 1981 gradúa la 1era promoción</p>	<p>Institucionales 2008</p> <p>Se realiza cambio de administración a cargo del Sr. Rodolfo Rincón y su esposa la Sra. Olga Lucía González.</p>
<p>Institucionales 2012</p> <p>Nace el programa: estudiantes bilingües <i>We Speak English</i></p>	<p>Institucionales 2013</p> <p>1er foro de la felicidad con la asistencia de estudiantes de otros colegios y participación de ponentes expertos en el tema</p>	<p>Institucionales 2013</p> <p>Se inicia el programa de inglés bajo el modelo de <i>Cambridge University</i></p>	<p>Institucionales 2015</p> <p>Implementación del modelo Singapur para la enseñanza de las matemáticas en alianza con Scholastic</p>

Ilustración 2 Colegio Nuevo Campestre, Documento Gerencial 2017 (P.5)

2 Descripción del colegio nuevo campestre

2.1 Descripción de la Necesidad o Problema Institucional

2.1.1 DOFA institucional.

<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> 🏆 Somos "el colegio feliz" trabajamos para hacer y formar seres felices. 🏆 Alto nivel académico según pruebas de estado. (NIVEL A+). 🏆 Gestión financiera orientada al desarrollo del PEI y al Modelo de Felicidad. 🏆 Acogida y apoyo a la creatividad y la innovación. 🏆 Estilo de liderazgo flexible, ágil y de compromiso. 🏆 Formamos estudiantes bilingües Nivel B1, certificados por Cambridge University. 🏆 Estamos certificados como centro preparador de exámenes de Cambridge. 🏆 Crecimiento sostenible definido por el número de estudiantes, resultados, pruebas externas. 🏆 Implementamos currículos innovadores con alianzas externas 🏆 Aulas circulares e instalaciones campestres, por su diseño y color promueven la felicidad. 	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <p>Promover nuestro modelo de felicidad en varios colegios del país. Ofrecer una alternativa de educación para los padres que privilegian la formación de sus hijos como seres humanos sin sacrificar los buenos resultados académicos. Cubrir los segmentos socio-económicos 3, 4 y 5, zona Suba y sus alrededores ofreciendo un colegio de alto nivel.</p>
	<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <p>Falta mayor integración entre modelo académico y el modelo de formación en valores. Falta una estructura que permita generar más inspiración, motivación y pertenencia en los funcionarios.</p>
	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <p>Disminución de la tasa de natalidad. Nacimiento de instituciones educativas con fortalecimiento económico. Dificultad de conseguir personal docente con el perfil requerido para el modelo de felicidad.</p>

Ilustración 3 Colegio Nuevo Campestre, Documento Gerencial 2017 (p.12)

Para los directivos del CNC, la felicidad se ha convertido en un objetivo misional, desarrollar un modelo educativo que realmente garantice a los estudiantes y padres de familia las herramientas para construir su propia felicidad sin importar el contexto, la edad, y la complejidad de la vida, se busca influir en el pensamiento del niño (el adulto del mañana) donde siempre exponga su intelecto e inteligencia emocional y así tener la capacidad de autorregularse e influir en su entorno en pro de lograr y mantener la felicidad en sus vidas.

Ser feliz en el CNC está enfocado en el día a día, en lo que se conoce como "la vida escolar", las experiencias que dejan una huella positiva para toda la vida, es decir, la felicidad es el hoy,

son las experiencias, los compañeros de colegio, los trabajadores que prestan un servicio con el alma, unos directivos que escuchan y guían a sus estudiantes, un personal de apoyo dispuesto a brindar comodidad, atención y confort, un equipo psicológico que enseñe a sentir y a manejar los sentimientos y emociones, es el maestro que te deja una enseñanza nueva, es el conductor de la ruta, la monitora, la familia, todo absolutamente todo hace parte de la felicidad de los niños y por lo tanto nada de esto se deja al azar en el CNC, para ello se han dispuesto recursos físicos , tecnológicos y humanos, se han constituido procesos y procedimientos, y, se han estipulan políticas claras orientadas a que la vida escolar será una experiencia de felicidad que deja huella.

Para desarrollar lo mencionado anteriormente, además de las personas y la forma en que se relaciona un estudiante con los demás, se contempla el "ambiente". Este consiste en certificar que cada uno de los espacios donde el estudiante se desenvuelve debe generar una sensación de confort y seguridad, para ello el CNC trabaja en una arquitectura y adecuaciones “felices”, partiendo de los colores, las dimensiones, el ambiente, los aromas, la pertinencia y la especialidad de cada espacio. Para ello existen políticas y procedimientos que constantemente conllevan a las personas por mantener un ambiente feliz.

Por último se habla de un ambiente saludable el cual mediante procesos claros garantice la salud del estudiante, que no esté expuesto a riesgos ambientales, alimenticios, psicológicos y cualquier tipo de amenaza que pueda afectar su integridad como ser humano.

Por otra parte se habla de "formar seres felices". Esto consiste en brindar al estudiante todas las herramientas para que él aprenda a construir su felicidad y las cuales van a ser las

capacidades o competencias que lo acompañaran por el resto de su vida. Estas herramientas se desarrollan a través del modelo pedagógico y de los proyectos convivenciales.

De acuerdo con lo anterior el equipo de investigación después de indagar y comprender la propuesta del Colegio Nuevo Campestre alrededor de la felicidad, determina el problema actual de la institución, el cual radica en el deseo de los directivos por conformar un “modelo de felicidad” el cual sea una oferta atractiva y novedosa para la sociedad, y por otra parte, poder replicar en el futuro su modelo a otros contextos educativos donde las personas sean felices y aprendan a ser felices. En ese orden de ideas, lograr crear un modelo es imposible si no hay un profundo convencimiento y apropiación de las personas para trabajar por ello por lo cual hipotéticamente se concluye que el Colegio Nuevo Campestre necesita crear o fortalecer una cultura de felicidad donde se involucren padres de familia, estudiantes, profesores, personal administrativo y personal de apoyo. Con el establecimiento de una cultura en felicidad todas las personas acogerán la felicidad como parte de su actuar diario, y por ende, estarán alineados a las estrategias del modelo.

3 Formulación del Problema

El proyecto educativo institucional del Colegio Nuevo Campestre desde el año 2008 ha estado enfocado en trabajar por el bienestar del niño. De acuerdo a esto, los consejo directivo en alianza con el asesor estratégico de la institución (Humberto Mejía) dieron inicio a un largo y riguroso complejo investigativo para poder establecer cuáles eran las necesidades menos empezaron a indagar las necesidades menos atendidas en la comunidad. Según Mejía, en el año 2010 tuvo la

oportunidad de conocer un estudio realizado en la ciudad de Medellín el cual se elaboró en los años donde la violencia golpeo fuertemente a la sociedad de esta ciudad, en dicho estudio a las personas se les indago frente a los principales factores que influían en su felicidad y lo que socialmente estaba afectándoles. De allí, se concluyó que en la mayoría de las sociedades las personas hablan de felicidad, o mejor, de lo que no les permite ser felices, y en general se determinó que el patrón común estaba relacionado con vivienda, violencia, relaciones sociales, progreso, oportunidades laborales, estabilidad económica, amor, entre otras.

Han sido 9 años en donde los directivos y estrategias del CNC se han volcado por estudiar y analizar el bienestar del niño lo cual hoy los está acercando a consolidar su oferta educativa y a robustecer el modelo de felicidad. Adicional a los innumerables estudios de estos años se ha involucrado el modelo de calidad EFQM en donde constantemente se consulta y mide la percepción de la comunidad educativa, esto de igual forma se ha convertido en un insumo clave para ir consolidando la filosofía de la felicidad en el Colegio Nuevo Campestre.

El despliegue de la filosofía de la felicidad fue asignada a la Vicerrectoría De Convivencia de la institución, la cual conformó un equipo interdisciplinar de 3 psicólogos y el asesor estratégico de la institución para plantear proyectos y estrategias institucionales orientadas a promover en los estudiantes aquellos valores necesarios para poder tener una convivencia escolar feliz. Entre algunas de las estrategias y proyectos se destaca la campaña "Transforamarme" la cual enseñaba de una forma lúdica y creativa a todos los estudiantes los valores de la felicidad y el respeto. A esta iniciativa se han venido sumando otras estrategias donde finalmente se logró la disminución en las faltas medias y faltas graves de los estudiantes. Actualmente se manejan índices de 0.7 faltas por estudiante durante el año.

Según la gran acogida de los diferentes proyectos realizados desde el área de convivencia de la institución, se dio inicio a la construcción del currículo de ética y de un programa especializado para padres de familia llamado “Taller de padres” , el cual se desarrolla 4 veces en el año.

Haber empoderado el área de convivencia fue una estrategia bastante efectiva para el CNC, analizándolo desde el punto de vista del clima escolar y los valores de los estudiantes obtuvo un gran resultado de efectividad, pero por otra parte, se puede catalogar como una barrera peligrosa para la constitución de una cultura de felicidad. En primera medida no todos los líderes de la institución se sienten involucrados directamente con el desarrollo de la felicidad desde sus áreas, y por ende, mucho menos las personas que tienen a su cargo, lo que efectivamente ha generado una desarticulación en las creencias y comportamientos de la comunidad frente a la felicidad.

La construcción de la filosofía institucional fue una tarea que la dirección asignó al área de investigación y desarrollo, esta área desde hace 5 años ha construido actualizaciones para enfocarla en las necesidades y propósitos de la institución. Generalmente la filosofía se discute en reuniones entre los directivos. De allí se han elaborado planes, estrategias y se han estipulado programas de capacitación para compartirla con el resto de la comunidad. Producto de este despliegue, los padres de familia, estudiantes y trabajadores identificaron en la institución la clara voluntad de desarrollar una enseñanza de la felicidad.

De acuerdo con esto, se asume que la felicidad en el Colegio Nuevo Campestre necesita un mejor despliegue y sobre todo un apoyo fundamentado en la comunicación como un elemento

estratégico del CNC, en donde se acojan los pensamientos, comportamientos e intereses de los distintos grupos de interés en donde se comprenda que la institución es casi una “religión”, con un objetivo en común. Construir el colegio de la felicidad.

4 Contexto Nacional

El gobierno nacional a través del DNP (Departamento Nacional de Planeación) se ha empezado a preocupar por indagar sobre el nivel de felicidad de las personas con el fin de instaurar medidas gubernamentales que permitan no solo poder trabajar en el progreso del país en términos económicos y de productividad sino también en el desarrollo humano de las personas. Es importante empezar a medir cómo se siente la gente con la vida. Gaviria (2016, p.1). Diagnóstico de felicidad para Colombia. Recuperado de:
<https://www.dnp.gov.co/Paginas/DNP%20revela%20primer%20diagn%C3%B3stico%20de%20felicidad%20para%20Colombia.aspx>

En el año 2016 el DNP desarrolló el primer diagnóstico enfocado en medir el nivel de felicidad de los ciudadanos colombianos, como punto de partida se propuso redefinir algunos de los parámetros utilizados en años anteriores para medir el bienestar de las personas. De acuerdo a esto y a algunos movimientos internacionales que realizaron organismos internacionales (como la OECD) se planteó era más factible desarrollar una nueva medida nacional, que, junto al producto interno bruto (PIB) y el índice de desarrollo humano se mediría el desarrollo del país. Esta medida es llamada medida de bienestar subjetivo y su eje central está basado en combinar aspectos psicológicos y económicos, donde a través de variables objetivas y subjetivas las cuales

aplicadas de manera rigurosa y a la vez interrelacionadas constituyen una herramienta efectiva para evaluar la felicidad de las personas. Algunos de los principales resultados obtenidos en el diagnóstico de felicidad para Colombia el cual fue desarrollado y publicados en la página del Departamento Nacional De Planeación fueron:



Ilustración 4 DNP, 2016

Los hombres tienen los niveles más altos de felicidad, con un puntaje de 8,3 sobre 10 frente a un nivel de 8,1 en las mujeres. Esto quiere decir que, a nivel general, los hombres son 2,4% más felices que las mujeres en Colombia.

Si se mira por estratos hay muchos matices. Se evidencia una gran brecha en los niveles de felicidad entre hombres y mujeres de estrato 1. Mientras las mujeres de estrato 1 tienen un nivel de felicidad de 7,9 puntos sobre 10, los hombres de estrato 1 tienen un nivel de felicidad de 8,5, siendo los más felices del país.

Sin embargo, no es así con las mujeres del estrato 1, quienes junto con las del estrato 6 tienen los niveles más bajos de felicidad con 7,9 sobre 10. Las mujeres del estrato 3 son las más felices, con 8,4 puntos. Son seguidas por las del estrato 4, con 8,3 y las del estrato 2 con 8 puntos. (Departamento Nacional de Planeación, 2016)



Ilustración 5 DNP, 2016,

Alrededor de la felicidad en Colombia distintas entidades han desarrollado estudios que generan panoramas que contrastan bruscamente. Por ejemplo la asociación mundial WIN estableció que de acuerdo a sus estudios Colombia es el 2do país más feliz del mundo, caso contrario sucede con la ONU (Organización de las naciones unidas) en su reporte anual de felicidad donde ubica a Colombia en el puesto 36 de felicidad a nivel mundial (Revista semana, 2017). De acuerdo a lo anterior se puede evidenciar como a nivel internacional hay una creciente preocupación por evaluar el desarrollo humano, psicológico y emocional de las personas y que a su vez existen millones de parámetros para medirla.

Por otra parte y de acuerdo al plan educativo de formación integral (PEFI) del Ministerio De Educación Nacional se creó la Red Nacional de la Felicidad en el año 2004, la cual buscaba brindar un desarrollo integral y equilibrado en procura del bienestar, el mejoramiento de la calidad de vida y la felicidad tanto del individuo como de la comunidad, al complementar la formación de docentes, alumnos y padres de familia a partir de su propio crecimiento.

(Departamento Nacional de Planeación, 2016)

La felicidad es una temática que cada día va cobrando más interés por parte de las instituciones de educación superior en Colombia, por ejemplo, se encuentran con universidades como el Rosario, la Sergio Arboleda y el CESA, las cuales incorporaron en sus programas académicos lo que llama nombraron “la cátedra de la felicidad”. Esta cátedra de la felicidad nace de la idea de Andres Ramirez Ordoñez (docente) quien después de trabajar durante algunos años en temas sobre adicción se encontró en el camino con un tema apasionante (para el), la felicidad. Este docente inicialmente desarrollo un taller de felicidad el cual desarrollaba a través de conferencias y en el transcurso del tiempo la idea de enseñar a ser felices fue madurando a tal punto que ya es oficialmente una cátedra de las universidades mencionadas anteriormente.

Ordoñez define su labor así:

Creemos que así construimos un país diferente. Educamos para crear sociedades cooperativas, para aprender a convivir, respetar y construir a partir del desacuerdo, para que celebremos la equivocación y así asumamos riesgos y construyamos relaciones de confianza. Finalmente para que cada uno de nosotros asuma responsabilidad sobre nuestra vida y busquemos simplemente la mejor versión de cada uno de nosotros. (Seligman, 2011)

4.1 Contexto Regional

El 26 de mayo de 2016 la asamblea departamental de Cundinamarca a través de la ordenanza número 006 de 2016 planteó en su plan estratégico de gobierno un modelo de desarrollo que tiene como fundamento trabajar por la articulación del crecimiento, la equidad y la felicidad de la población, ya que para ellos es importante que el progreso de la población se dé a través de un avance a nivel económico, pero con un enfoque profundo hacia la construcción de una población feliz. A este plan lo llaman plan de desarrollo inteligente. (Gaceta de Cundinamarca, 2016)

4.1.1 Primera versión de la felicidad en el colegio nuevo campestre.

De acuerdo al documento institucional JUSTIFICACIÓN DEL PEI para la institución la felicidad se contempla de la siguiente manera:

Auto-superación

“Dirigiendo la atención del niño hacia el conocimiento de sí mismo y del mundo que lo rodea, podemos lograr que sea consciente de su posición inicial con respecto a dicho conocimiento. Si a partir de este punto inicial logramos avanzar, ciclo a ciclo,

en ese conocimiento, estaremos recorriendo el camino de la educación. Si además de lo anterior, logramos que la intención del niño sea la de recorrer ese camino, estaremos sembrando la semilla de la auto-superación, y le habremos entregado una herramienta para recorrer responsablemente ese camino.” (Colegio Nuevo Campestre, 2017)

El CNC utiliza como herramienta metodológica los ciclos de gestión – Ser, Hacer, y Tener. Un ciclo de gestión está conformado por la secuencia ordenada de estados existenciales ser, hacer y tener. En cada ciclo, se toma la decisión de ser – se visualiza el resultado final de lo que se desea y los pasos requeridos para llegar a ello y se revisa que el sueño deseado esté acorde con nuestra escala de valores; se emprende la acción (hacer) – es decir se sigue el plan diseñado con anterioridad, se revisa continuamente que nos estemos acercando a la meta deseada, y al llegar al destino, al lograr la meta, debemos reconocer que hemos llegado al final del camino (tener) y buscamos una nueva meta que cumplir. (Colegio Nuevo Campestre, 2017)

Ser Integral - Multi – dimensionalidad. Un niño o adolescente no está preparado para definir su plan de vida; tiene que avanzar en el camino de la búsqueda de la felicidad conociéndose a sí mismo, conociendo el mundo que lo rodea cada vez más profundamente. Paso a paso va descubriendo sus gustos y aficiones, va cumpliendo metas y explorando posibilidades. Es una búsqueda coordinada de conocimiento interno y externo. Es el descubrimiento de las múltiples dimensiones que forman parte de nuestra vida.

Debemos avanzar en nuestro conocimiento interno, a medida que descubrimos la familia, los compañeros, nuestro barrio, el colegio y el ambiente que lo rodea, la ciudad en que vivimos, nuestro país, el planeta, los seres vivos, el mundo de materia y las cosas materiales, el arte, la música, la filosofía, la religión. (Colegio Nuevo Campestre, 2017)

4.1.2 Segunda versión de felicidad en el colegio nuevo campestre.

Durante los años 2016 -2017 el Colegio Nuevo Campestre ha rediseñado el modelo de felicidad con el que venia trabajando desde el año 2008, esto como producto de las experiencias, resultados e investigaciones llevadas a cabo. El modelo se desarrolla a partir de 4 líneas estratégicas y desde el año 2017 se reconoce como “Colourful Days”.



Ilustración 6 Modelo de felciidad CNC, Jimenez Wills, 2017 Recuperado de: Colourful Days p.1

De acuerdo con el modelo de felicidad elaborado por la subdirectora de felicidad Adriana Jimenez encontramos:

“El Modelo de Felicidad toma elementos conceptuales de la psicología Positiva, que propone dos grandes líneas de trabajo que son: los elementos de la felicidad, que procuran el bienestar; y las fortalezas de una personalidad positiva que se estructuran en seis grandes grupos y que conforman finalmente un carácter positivo y dado a la felicidad, al crecimiento interior y a la auto superación en todos los aspectos. Tomamos además, elementos del Mindfulness creyendo que si estamos más conscientes y presentes en el día a día obtendremos más y mejores resultados en las acciones que nos proponemos, y tenemos en cuenta también a Mihaly Csikszentmihalyi con su teoría del flujo como un estado pleno de autorrealización personal. Todos estos elementos han ido fundiéndose con nuestro quehacer diario y hemos aprendido y hemos formulado elementos de nuestro Modelo de Felicidad.

Aparte de los anteriores, nos apoyamos en elementos y habilidades de inteligencia emocional e inteligencia espiritual, como una conexión y un autoconocimiento interior que procure llevar a cada estudiante por una vida feliz, porque finalmente creemos que la felicidad está en el aquí y el ahora, así como también debemos hacerla realidad como un proyecto sostenible durante nuestra vida.

El modelo de felicidad CNC se entiende como la forma estructurada, definida y planeada desde la que todos los días, cada uno de los integrantes del Colegio aporta para hacer felices a los niños, niñas y adolescentes, apoya para formar seres

capaces de construir su felicidad y además es la forma como cada una de las personas que colaboran con el colegio debe sentir y vivenciar la filosofía institucional, haciendo de su experiencia de vida una práctica en y para la felicidad personal.

Dentro de este documento se encuentran estructurados las políticas, pautas, hábitos, rutinas y valores que se practican dentro del Colegio y que se encuentran contenidos dentro de diferentes acciones, proyectos y programas que de manera intencional buscan el desarrollo de la felicidad en la comunidad educativa y de manera muy especial en los estudiantes.

Para el CNC la felicidad se alcanza mediante la multidimensionalidad de un ser preocupado por sí mismo, los otros y su entorno, y que desde una escala de valores que tiene en cuenta todos los aspectos y dimensiones, puede luchar por su compromiso personal y la superación personal.” (Colegio Nuevo Campestre, 2017)

4.1.3 Líneas estratégicas bajo las cuales se desarrolla el modelo de felicidad.

Garantizar la consecución de los objetivos del modelo que se ha propuesto el CNC lo llevo a encaminarlo en 4 líneas estratégicas:

- **Somos un colegio con amor de hogar:**
Significa que todas las actitudes y acciones de la institución están encaminadas a proveerles a los estudiantes y los miembros de la comunidad, un ambiente que garantice que esta es su casa y que el cuidado que aquí brindamos está enmarcado en afecto y preocupación por el bienestar físico y emocional de todos.

- Los preparamos para la vida:

Dentro del mundo variable que nos tocó vivir en el siglo XXI y que de manera muy especial les espera a las nuevas generaciones, procuramos herramientas que los preparen para afrontar los cambios, para enfrentarse a la vida y ser capaces de crear para sí mismos, un proyecto personal en felicidad, sostenible durante el tiempo.

- Vivimos experiencias que dejan huella:

Solo a partir de una experiencia que verdaderamente marque la recordación se crea conocimiento. Nuestros niños y niñas del siglo XXI requieren estrategias, actividades y vivencias que los formen en el saber y como individuos, y que generen hacia dentro los cambios que requieran para su propia realización personal. Esto posibilita la toma de conciencia y la introspección personal para gestionarse a sí mismo y transformar la sociedad.

- Servimos con el alma:

Nuestra principal razón de ser: son las personas; nuestro activo más importante: la gente; nuestra mayor fortuna: nuestros niños, niñas y jóvenes; quienes nos preocupan y sentimos: las familias; nuestro compromiso: poner el corazón al servicio de este patrimonio. (Colegio Nuevo Campestre, 2017)



Ilustración 7 Elementos de la estrategia en felicidad institucional., Colourfuldays 2017 P.8

5 Cátedra de la felicidad en el Colegio nuevo Campestre

Como se pudo observar el modelo de felicidad está compuesto en 4 líneas estratégicas.

Prepararlos para la vida es una de las estrategias fundamentales y que esta relacionado

directamente con el currículo y el desarrollo de personas felices en el aula de clases. De acuerdo a Jiménez 2017 la cátedra de felicidad se desarrolla así:

CATEDRA DE FELICIDAD		
NOMBRE	OBJETIVO	PERIODOS DE DESARROLLO
Cuidado y amor por sí mismo	<p>Desarrollar en los estudiantes de manera progresiva la autoestima, por medio de ejercicios y actividades que construirán en cada uno diferentes aspectos importantes en la cimentación del amor propio y el fortalecimiento personal. Escala de la autoestima: autoconocimiento, auto concepto, autoevaluación, autocuidado, auto respeto, autoestima.</p> <p>Además realizar la construcción de su proyecto de vida desde el mejoramiento del ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad, esencia, valores personales, los motores de vida. • Rueda de la vida, Revisión de vínculos, de cualidades y defectos, compromisos de cambio. 	Primer periodo.
Inteligencia Espiritual	<p>Sensibilizar a los niños y niñas del colegio sobre aspectos relacionados con su espiritualidad haciéndolos conscientes de su interior, sus creencias y sus valores</p> <p>Se entiende el desarrollo espiritual desde la propia esencia del ser humano, esa conexión interior que se tiene con el espíritu, la apreciación de lo bello, el poder de las palabras, las conexiones que nos unen, y otros estados indescifrables de la humanidad.</p>	Segundo periodo.
Inteligencia Emocional Elementos de felicidad	<p>Desarrollar en los niños y niñas habilidades de inteligencia emocional iniciando por el reconocimiento y terminando en el control y manejo adecuado de emociones, así como desarrollo de habilidades sujetas a la misma tales como: conciencia emocional, autorregulación, motivación, adaptación a cambios, resolución de conflictos, liderazgo, empatía, asertividad y sentido de vida.</p> <p>Desarrollar actividades e implementar hábitos que afiancen en los estudiantes elementos de felicidad</p>	Tercer periodo.

Ilustración 8 Catedra de la felciidad, Colourfulldays 2017. Tomado de Colourfuldays 2017 p.25

6 Pregunta problémica

¿Cómo el Colegio Nuevo Campestre puede lograr en los directivos, personal docente, personal administrativo y personal de apoyo una apropiación de su filosofía de la felicidad y que finalmente esta se convierta en una cultura institucional en felicidad?

7 Justificación

El Colegio Nuevo Campestre se ha caracterizado por trabajar conscientemente en la construcción de un modelo educativo que realmente genere beneficios a todas las personas que hacen parte de él. En este sentido, los esfuerzos alrededor de la investigación y el desarrollo de proyectos institucionales se han caracterizado por ser inesperados, dinámicos, inmediatos, constantes y con una ejecución organizada. De este tipo de liderazgo y trabajo organizacional se han obtenido grandes resultados principalmente frente al nivel de satisfacción de padres y estudiantes y de la buena percepción de la comunidad en general. Se ha trabajado durante los últimos años en el proyecto de la felicidad, con un soporte investigativo estructurado y fundamentado para garantizar la pertinencia con las necesidades que la sociedad demanda, esto lo ha conllevado a velar por la constante construcción de una propuesta sólida, llamativa, y novedosa. Para lograr este gran objetivo es necesario crear una cultura de la felicidad en todos los trabajadores de la institución y hoy día a pesar de los múltiples esfuerzos formativos, comunicativos, económicos que se han puesto a disposición no ha sido posible generar la tan anhelada y determinante cultura que necesita la institución para emprender y solidificar su proyecto institucional.

Teniendo en cuenta lo anterior, el equipo de investigación considera que es necesario realizar un plan de mejoramiento institucional el cual debe enfocarse en 2 aspectos fundamentales, por una parte en el perfeccionamiento de la filosofía de la felicidad, es decir, revisar, evaluar y si es el caso actualizar lo que hoy se tiene. Por otra parte en el desarrollo de un plan que brinde al Colegio Nuevo Campestre las herramientas apropiadas para construir, comunicar, incentivar, involucrar, enseñar, y orientar a todos sus trabajadores sobre la filosofía de la felicidad, que los

concientice de su importancia y relevancia, todo esto para generar un sentido de apropiación que los motive a trabajar con ímpetu, con espíritu y con disposición hacia la felicidad. Finalmente se espera lograr una cultura de felicidad a tal punto que sea percibida como un diferenciador y una marca exclusiva.

Investigar y proponer el plan de mejoramiento institucional para el Colegio Nuevo Campestre es un reto y una oportunidad muy importante. Se considera que al desarrollar este plan no solo se beneficiará a toda una institución educativa, sino además contribuirá a las personas que actualmente hacen parte del CNC y a todas las personas que seguramente se unirán a este proyecto.

Como estudiantes de la especialización de Gerencia Educativa de la Universidad de La Sabana (Chía) se busca obtener aprendizaje significativo desde una perspectiva relacionada con las competencias investigativas hacia la educación y las instituciones del sector. Finalmente los miembros del equipo investigador plantean optimizar las propias habilidades de sus integrantes, complementar las habilidades, conocimientos y experiencia laboral junto a los conocimientos desarrollados en el programa Especialización en Gerencia Educativa de la Universidad De La Sabana (sede Chía) y el Plan de Mejoramiento Institucional.

Este proyecto ofrecerá al Colegio Nuevo Campestre las herramientas y estrategias adecuadas para desarrollar la cultura de la felicidad, en donde se viva, se respire y se perciba en todo momento su cultura, donde toda la comunidad se sienta identificada, trabaje por ella y la hagan parte de sus propias vidas.

8 Objetivos

8.1 Objetivo General

Desarrollar un plan de mejoramiento institucional en el Colegio Nuevo Campestre para la construcción de la cultura de la felicidad buscando la apropiación de la filosofía institucional de la felicidad por parte de todos sus trabajadores.

8.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar los comportamientos y concepciones actuales de los directivos, docentes y personal administrativo frente a la filosofía institucional de felicidad.
- Indagar a una muestra seleccionada de la población de la institución para conocer los antecedentes que enmarcan la problemática.
- A través de una matriz DOFA analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con las que cuenta la institución alrededor de la filosofía de la felicidad.
- Diseñar un plan de mejoramiento institucional para que el Colegio Nuevo Campestre pueda adoptar estrategias para la construcción de una cultura en felicidad.

9 Marco Teórico

Se planteó desarrollar esta tesis en el Colegio Nuevo Campestre. Teniendo en cuenta el vínculo laboral de uno de los investigadores con la institución, se considera este un escenario ideal para poner en marcha el plan de mejoramiento institucional con el objetivo de proponer, diseñar, plantear, y, en lo posible aplicar soluciones para el desarrollo de la cultura de la felicidad. El equipo investigador se ha apoyado en el estudio de algunos elementos institucionales como: las características del PEI, instrumentos de autoevaluación que la institución ha desarrollado en su proceso de gestión con el modelo de calidad EFQM. De allí se evidencia que la institución generalmente demuestra un gran interés por actualizar y desarrollar la estrategia, oferta educativa, sus procesos.

Este proceso de calidad ha generado un aprendizaje institucional y en las buenas prácticas de la gestión educativa lo cual ha redundado en un crecimiento académico, comercial y humano. Una de las promesas de valor que se propuso la institución es la de trabajar en la formación de “seres felices”, para lograrlo, es necesario revisar, actualizar y perfeccionar su filosofía de la felicidad, analizándola desde diferentes conceptos de felicidad de diferentes contextos y en diferentes momentos de la historia, es pertinente guiar a la institución para que logre además de una excelente filosofía también una grandiosa implementación, divulgación con toda la comunidad a tal punto que se genere y consolide una cultura alrededor de la felicidad.

Basados en la problemática mencionada, el equipo de investigación determina abordar la situación y se establece un plan de investigación con el cual se pretende indagar y profundizar sobre la cultura de la felicidad que el Colegio Nuevo Campestre quiere construir.

En primera medida se aborda la felicidad desde un punto de vista filosófico que ofrece un abanico de concepciones y en épocas y contextos muy variados y que provienen en su mayoría del antiguo continente. Entre los filósofos más destacados frente al estudio de la felicidad se destaca Aristóteles, Epicuro y Nietzsche. Posteriormente se destacan estudios desarrollados en la región latinoamericana y colombiana en donde se referencia la felicidad en un contexto pertinente a la cultura y sociedad con la cual y para la cual trabaja el Colegio Nuevo Campestre.

Además de esto y por tratarse de una problemática cultural de la institución se decide abordar el estudio a través de teóricos especializados en temáticas relacionados con el comportamiento de las personas dentro de una organización, las características de liderazgo para la conformación y el desarrollo de una cultura, además de esto se busca determinar cuáles son las características relevantes para una institución que busca implantar cultura. Entre los más destacados se encuentran autores como Daniel Goleman, Ignacio Fernández, Charlene Li, David Whetter, entre otros.

La cultura en una institución educativa es la que determina "su forma de ser", lo que la diferencia de los demás. De acuerdo con lo anterior y por ser la cultura parte del horizonte institucional se determina que es un tema que puede generar grandes "traumas" a las personas que la conforman y para ello es fundamental indagar frente a la gestión del cambio y la comunicación estratégica

Todo la investigación se desarrollara bajo el enfoque de investigación - acción y para ello se consulta las perspectivas de Roberto Hernández Sampieri frente a las metodologías de investigación.

10 Felicidad en Colombia

La educación en Colombia y el resto del mundo, tiene que quedar por fuera de la influencia de cualquier interés económico que la considere una mercancía y no un derecho fundamental y de intereses políticos que traten de controlarla haciéndola parte de promesas de campaña que no se cumplen. Debe buscar el bien común y satisfacer las exigencias sociales y científicas que promueven la construcción de una nación equitativa, brindar al estudiante satisfacción y felicidad al aprender conocimiento.

La cultura de la felicidad para ser reestructurada, requiere reflexionar primero sobre cuatro temas fundamentales: el concepto de educación, los fines de la educación, lo que se debe enseñar, y el trabajo docente y su efecto en los estudiantes que en este caso debe ser de disfrute del proceso educativo, evolución en el sistema político y social, que promueva la paz, la equidad y la felicidad. Para la comprensión de estas teorías es necesario definir felicidad.

La felicidad es un efecto de la paz que se consigue en un ambiente sin opulencias ni miseria, en el que se puede desarrollar capacidades, disfrutar del estudio, la familia, el arte, la cultura, la paz, el tiempo libre, el deporte, y la solidaridad. Incluye también respetar al derecho ajeno, a la naturaleza, a la opinión divergente, y a las diferencias individuales. Por otra parte, la reflexión crítica es una actividad práctica relacionada con la toma de decisiones. Es un proceso de inferencia que parte de ideas previamente aceptadas, información obtenida por otras personas o por la observación, y llega a conclusiones sobre creencias o acciones. Norris.S.P (1988,p)

De acuerdo con Nassif, R. (1991) se analizan los temas que componen el presente credo educativo reflexionando sobre el concepto de educación. La educación es un proceso de formación del ser humano a través de influencias externas conscientes o inconscientes y que

motivan en él la voluntad de desarrollo autónomo y la búsqueda de la felicidad. Aquellas influencias externas que posibilitan la creación de conocimiento están en función de la interacción con el entorno y la ayuda mutua con otros individuos.

Para lograr la voluntad de desarrollo autónomo, la educación deberá promover la curiosidad epistémica, la cual impulsa el deseo de nueva información y fomenta la exploración, la experimentación y la reflexión crítica para la creación y validación del conocimiento y la aplicación de ese conocimiento para el bien común.

Hay valores que deben estar presentes en todo acto educativo: la solidaridad, el respeto y la humildad. Es necesario que la concepción individualista y materialista de la sociedad de consumo no se extienda a las aulas y que en lugar de fomentar el arribismo y el “sálvese quien pueda” nuestros estudiantes aprendan que la vida se la vive en comunidad con respeto al derecho ajeno y que si se comparte se puede llegar a ser más feliz. Por otra parte, la soberbia no permite la aceptación del error como base del aprendizaje, ni la apertura a las ideas de otros y la evolución dialéctica del conocimiento.

Para procurar el bien común y la formación de los valores mencionados en este párrafo, la educación debe ser un derecho humano de acceso obligatorio (a nivel primario y secundario) y gratuito, que nos alerte sobre las necesidades sociales a través de la problematización y reflexión crítica de la realidad, y que cree ciudadanos revolucionarios que descubran los problemas que aquejan a la humanidad y que transformen la situación (Freire, 2012) de las presentes y futuras generaciones. Si individual y colectivamente queremos que la felicidad sea el propósito de nuestra existencia y debido a que de la educación depende casi toda actividad humana ya que ésta dota a nuestra especie de todas las herramientas que necesita para su subsistencia y posterior

desarrollo autónomo, la felicidad debe ser el fin único de la educación. La solidaridad, el respeto y la humildad serán siempre su objetivo.

Se debe rechazar entonces, el hecho de que la educación actual sea tremendamente individualista, esta será la base del proyecto en el colegio, se afirma, porque se fomenta la competencia de varias formas, ya sea premiando al que corre más, al que resuelve más ejercicios de matemática en menor tiempo, al que saca 10, al que habla más, al que habla menos, al que viste mejor el uniforme, etc. Adicionalmente, la educación tiene que romper la idea errónea de que alguien tiene que competir con los demás para ser exitoso en la vida, el cual es un pensamiento aceptado en la sociedad capitalista, adoradora del dinero ,de acuerdo con lo propuesto por Ponce, A. (Ponce, 2014)

Debido a que este tipo de competencia genera conflictos, la educación debe enseñar a los estudiantes la diversidad humana y la posibilidad de que en esa diversidad se encuentren intereses comunes por los cuales luchar cooperativamente. Esto ayudaría a reducir los prejuicios, la hostilidad y fomentaría la solidaridad y la cooperación mutua, serena, amigable, pacífica y feliz. No se puede olvidar que la educación en Colombia y parte de Latinoamérica ha estado siempre al servicio de las clases dominantes.

Lamentablemente, aun se vive en un mundo en donde los docentes y las escuelas forman personas que calcen en este sistema injusto que destruye las iniciativas y en donde los sueños de los jóvenes no son parte ni del presente ni del futuro. Por lo tanto, la educación tendrá como objetivo considerar la voz y las diferencias de los estudiantes y crear espacios donde puedan descubrir y desarrollar sus habilidades, disfrutar lo que hacen, y no estar limitados ni forzados a hacer algo que no desean por el hecho de subsistir, esto es felicidad al aprender. Si se habla de lo que se debe enseñar, los contenidos deben reflejar la realidad en la que el estudiante vive y deben

estar enfocados en la identificación de problemas y presentación de varias alternativas de solución conforme a lo expuesto por Campanario, J. (2000). (Campanario, 2000)

Todo lo que se enseña debe tener un uso práctico inmediato o al menos estar conectado con las necesidades, deseos, expectativas y conocimientos previos del estudiante. El convertir a la educación en una herramienta para perpetuar la dominación y el sometimiento, o desarrollar una sociedad de pleno ejercicio de la solidaridad, el respeto y la humildad depende en gran medida de los contenidos. Por otra parte, si se quiere una educación liberadora y que aporte felicidad, los maestros y alumnos deben fomentar la curiosidad y considerar que el conocimiento no es enseñanza de las ciencias, estático ni inmutable, por lo que debe cuestionar todo lo que se enseña ya que la escuela no debe ser un espacio para reforzar ideas sino para analizarlas, cuestionarlas y reinventarlas. La metodología que se debe utilizar en el aula tiene que tomar en cuenta al estudiante como centro y razón de la educación y a su participación activa en el proceso de aprendizaje.

Los docentes deben tener como metas principales el desarrollo de la metacognición, la reflexión crítica, y el que los estudiantes disfruten y se diviertan aprendiendo, Para ello, los educadores deben disfrutar la profesión y ejercerla con entusiasmo, con dinamismo, y con compromiso de procurar que los estudiantes aprendan y les guste ir al colegio. Si tanto maestros como estudiantes no disfrutan de su labor, la educación podría convertirse en una actividad monótona y sombría ya que en ese tipo de ambiente no puede existir entusiasmo, dinamismo, ni compromiso. Adicionalmente, los maestros deben ser revolucionarios que guíen a las personas que cambiarán las leyes y el sistema político y social injusto. Un docente que no tenga la visión de un mejor futuro en su mente y el deseo de crear un mundo mejor para sus estudiantes no merece ser docente. Un maestro revolucionario es consciente de la importancia de una adecuada

educación que permita el libre desarrollo de la personalidad de los estudiantes, que no los uniformice, someta y controle; sino que transforme la mentalidad de los educandos, sobretodo en Colombia que es un país en evolución y abierto al cambio en cuanto a leyes y normas. Un buen educador no es perfecto, ya que es humano, pero debe ser ejemplo de buenos valores, honestidad y preparación. Por ejemplo, no se puede decir a los estudiantes no mientan cuando no se les forma con el ejemplo, igualmente pasa con la honestidad y dedicación. Un docente que solo busca un salario sin dar lo mejor de él, pierde la vocación de servicio y no cumple el compromiso que tenemos con los estudiantes y la sociedad.

El profesor debe considerar en su metodología que la actitud rebelde de los estudiantes es el bien máspreciado que tienen, por lo que no debe forzárselos a seguir las reglas del sistema ni reprimir sus formas de expresión; si se lo hace, se contribuiría a la uniformidad de pensamiento. La educación que se ofrece a los estudiantes debe hacer de ellos agentes activos del cambio social que necesitamos, conscientes de la realidad y los problemas que en ella existen pero que también valoren quiénes son y sepan que ellos son capaces de hacer cualquier cosa que quieran para beneficio de su familia, de su comunidad y de ellos mismos. Se cuenta así con más oportunidades para que los vicios del sistema no se reproduzcan.

Como conclusión se debe indicar que la educación es un derecho humano fundamental basado en la relación solidaria y respetuosa entre las personas cuyo fin único debe ser la felicidad. Para lograr esa felicidad los contenidos y la metodología de enseñanza deben conectarse con el contexto en que viven los estudiantes, sus aspiraciones, aptitudes, conocimientos previos y deseos.

El enseñar a los estudiantes a reflexionar críticamente y a descubrir sus propias formas y ritmo de aprendizaje hará de ellos aprendices independientes conscientes de la cooperación altruista y el interés común como vía de una convivencia armónica, progresista y feliz.

Finalmente, es importante proponer una clase revolucionaria que logre evitar que la educación sea un instrumento de dominación al servicio de las clases dominantes, se debe desalojar e instaurar una nueva educación. Los revolucionarios del siglo XXI no están en la montaña con un rifle. Los mejores lugares para cambiar las mentes y ser más felices, son los salones de clase.

10.1 Teorías Filosóficas De La Felicidad

La felicidad es una de las palabras más difíciles de definir, ya que tiene muchos enfoques y lo que para unas personas significa felicidad, para otras no, por esta razón es mejor analizar a cada uno de los autores por separado.

Según Sanchez (2015) Para Aristóteles, que fue el más destacado de los filósofos metafísicos, la felicidad es la aspiración máxima de todos los seres humanos para alcanzar esta felicidad desde su punto de vista se debe ser virtuoso, es decir, se debe trabajar a diario durante la vida para cultivar las virtudes más elevadas y así se llegara a la felicidad, él decía que más que un estado concreto, se trata de un estilo de vida para sacar lo mejor que uno tiene como ser humano y proyectarlo a los demás, dentro de este estilo de vida se debe cultivar la prudencia y el carácter y tener además algo de buen destino o buena suerte, que él lo llamaba Daimon, para lograr una

felicidad plena, por esta razón, sus tesis sobre la felicidad se conocen con el nombre de “eudaimonia”. (Sánchez, 2015)

Aristóteles fue el que proporcionó las bases filosóficas sobre las que se edificó la iglesia cristiana, por eso hay gran similitud entre los principios de esta religión y lo que él propone.

Para concluir la teoría Aristotélica se dice que para él, la felicidad es lo que todos los hombres quieren, pero no se encuentra donde la están buscando porque no radica en la riqueza ni en los honores, ni en el éxito, sino en tener una vida virtuosa, en definirnos como seres humanos y saber y encontrar la razón por la cual vinimos a este mundo y esta razón en una ética como la griega, dirigida a la formación del carácter, lo que busca no es eliminar los deseos, sino más bien encauzarlos hacia ese fin que es la virtud o la felicidad, es decir, tratar de conseguir que los deseos y la sensibilidad de cada uno no obstaculicen ni entorpezcan el camino hacia la vida feliz. La gran moral de Aristóteles (¿?)

Las ideas no son el punto de partida del conocimiento moral: no se sabe qué es el bien porque no conozcamos la definición ideal del bien, como no se sabe qué es la salud a partir de una definición teórica y general de la vida sana. Se aprenderá a ser buenas personas, virtuosas, en la práctica, enfrentándonos con situaciones difíciles y procurando elegir bien y tomar la decisión más correcta o la menos equivocada. La virtud es una actividad práctica consistente en saber escoger el término medio, un término medio según sea cada caso y para cada persona.

Si se realiza un paralelo de las teorías aristotélicas y la educación, la historia en general, no muestra la etapa educativa como un hecho aislado, aunque la definición de educación tiene

muchas caras también, siempre se vincula a adquirir conocimientos de diversas orientaciones: filosóficas, religiosas, económicas ,psicológicas, históricas, sociales y políticas, al verlo así, como un conjunto de circunstancias se permite apreciar en qué medida la educación ha sido un factor en el camino hacia la felicidad , cuántas de estas virtudes se aprenden y en qué medida una cultura analizándolo desde la dimensión social, es fuerza determinante de una educación y de diferentes valores éticos que se transmiten de generación en generación para lograr ser un ser de buen carácter y feliz.

Por otra parte Epicuro habla sobre felicidad, y, aunque también fue un filósofo griego, tuvo grandes contradicciones con los metafísicos. A diferencia de estos, no creía que la felicidad proviniera solamente del mundo espiritual y de los actos y valores, sino que también tenía que ver con dimensiones más terrenales y materiales que complementaban al ser humano para ser feliz.

Epicuro fundó la Escuela de la felicidad y a partir de ésta se llegaron a conclusiones muy interesantes:

Afirmaba el principio de que el equilibrio y la templanza son lo que dan lugar a la felicidad, es muy conocida su frase “Nada es suficiente para quien lo suficiente es poco”, pensaba que el amor no tenía mucho que ver con la felicidad porque cuando el ser entra en un estado de enamoramiento pasa por períodos de depresión y ansiedad cuando las cosas no salen bien, en cambio la amistad si porque un amigo está siempre ahí, insistía en la idea de que no se debe trabajar para únicamente conseguir bienes, sino por amor a lo que se hace, si esto se traslada al desarrollo del plan de mejoramiento institucional a desarrollar, contribuirá para establecer puntos de vista frente al

estudiante y su relación con el amor por la institución, por la academia, y su disposición al momento de aprender recibir conocimiento.

Epicuro insistía que los mayores obstáculos que se oponen a la felicidad humana son el temor a la muerte y a la ira divina, y pueden ser eliminados gracias al conocimiento de la naturaleza, de hecho, la ética epicúrea asegura a los hombres que la felicidad es fácilmente alcanzable una vez se hayan satisfecho unas pocas necesidades naturales indispensables, ya que la felicidad no es otra cosa que la ausencia de dolor físico (que generalmente es breve y provisional) y un estado de ánimo libre de cualquier turbación o pasión, así, la felicidad, para Epicuro, se identifica con un placer estable o negativo. La amistad entre sabios, fundada en una común adhesión a la doctrina epicúrea permite encontrar seguridad y consuelo.

Olmedo (2010) Resalta que Epicuro asociaba el placer con la tranquilidad y enfatizaba la reducción del deseo sobre la adquisición inmediata del placer. En esta forma, el epicureísmo escapa a la objeción precedente: mientras el placer y el bien mayor son de hecho lo mismo, Epicuro argumentaba que el placer más alto consiste en una vida simple, moderada, que se vive con amigos en discusión filosófica

Así mismo afirmaba que a veces por tener placeres momentáneos intensos se sacrifica el bienestar posterior. En tanto él entendía por placer la ausencia de dolor.

La filosofía epicúrea ganó un gran número de adeptos. Fue una importante escuela de pensamiento que perduró por 7 siglos después de la muerte de su creador. Hacia la Edad Media

decaó y fueron destruidos muchos de sus escritos. Sin embargo hoy existen remanentes de esta doctrina que han sido compilados y difundidos por el mundo. (Seligman, 2011)

Los epicúreos sostenían que el placer verdadero es alcanzable tan solo por la razón. Hacían énfasis en las virtudes del dominio de sí mismo y de la prudencia. En los siglos XVIII y XIX los filósofos británicos Jeremy Benthan, James Mill y Jhon Stuart Mill hicieron la propuesta de una doctrina universal más conocida como utilitarismo. Según esta teoría el comportamiento humano debe tener como criterio final el bien social. Hay que guiarse moralmente buscando todo aquello que proporciona y favorece el bienestar de un mayor número de personas. (Seligman, 2011)

Nietzsche por su parte menciona una crítica frente a los términos de felicidad, en donde manifiesta que la actitud de vivir plácidamente y sin ninguna preocupación es un deseo propio de los mediocres, y que no le otorgan mayor valor a la vida. Él explicaba que la dicha significa “estar bien”, gracias a circunstancias favorables o a la buena suerte, sin embargo, esta es una condición efímera que en cualquier momento puede terminar, para él la dicha era un estado ideal de la pereza, o sea no tener ninguna preocupación ni ningún sobresalto, no era sano.

Para Nietzsche la felicidad es fuerza vital, espíritu de lucha contra todos los obstáculos que limiten la libertad y la autoafirmación, ser feliz es ser capaz de probar la fuerza vital, mediante la superación de adversidades y la creación de modos originales de vivir. (Seligman, 2011)

10.2 Teoría De La felicidad

En el mundo existen un sinnúmero de teorías, estudios y perspectivas enfocadas en encontrar una aproximación a lo que significa la felicidad y del cómo se construye. Generalmente los estudios sobre felicidad se enfocan en determinar los factores que influyen en la felicidad del individuo desconociendo o demostrando un interés menor por estudiar y analizar la influencia desde una dimensión colectiva, es decir, se ignora en muchas ocasiones el impacto del entorno, de las personas, de la sociedad en el individuo. De acuerdo al estudio sobre “la influencia de la dimensión colectiva en la felicidad” la cual se desarrolló por investigadores de la Universidad De Los Andes, se determinó que actualmente hay una tendencia global impulsada a estudiar la felicidad. Esta tendencia es producto de las distintas mediciones que han realizado algunas naciones (especialmente Estados Unidos y algunos países de Europa) en donde han comparado paralelamente el nivel de crecimiento económico vs el nivel de felicidad de las personas. De allí se ha podido determinar que la felicidad de las personas no está ligada del todo a su estatus económico en el que se desenvuelve, por lo tanto es común ver personas con vidas ostentosas y graves problemas de afectividad y depresión, y viceversa. Carrillo, S., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017)

Otro aspecto mencionado por Carrillo, S., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017) es el aporte de la psicología positiva la cual surgió para enfocarse en estudiar el comportamiento del individuo desde su bienestar psicológico, las competencias positivas, las fortalezas y virtudes humanas. El desarrollo de estos factores proporciona (según la psicología positiva) un pleno desarrollo del ser humano de donde encontrará las verdaderas

razones para vivir. Carrillo, S., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017) p38

Según Carrillo, S., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017) otro de los factores que han propiciado una creciente tendencia por el estudio de la felicidad ha sido el surgimiento de revistas especializadas en desarrollar contenidos que hablan sobre la felicidad como lo son la Journal of happiness de Estados Unidos. A pesar del establecimiento de este tipo de editoriales se deduce por una parte que en América Latina son escasos los estudios y aportes sobre la felicidad, también se asume que el estudio de la felicidad en su mayoría se aborda desde una perspectiva individual obviando en muchos casos el impacto del individuo dentro de un colectivo.

10.3 El Liderazgo en las instituciones

En toda organización es fundamental desarrollar o contar con líderes que impulsen toda la estrategia, que motive y enfoquen a las personas por el logro de los objetivos, que sea inspirador y que finalmente demuestre resultados positivos. De acuerdo a esto surgen los siguientes interrogantes de ¿Cómo debe ser un líder? O ¿Cómo identificar un líder?, ¿El líder nace o se hace?

Para el Colegio Nuevo Campestre es muy importante empezar a identificar las características de quienes hoy día son sus líderes, cuáles son esos motores que impulsan la institución, y que impulsan a las personas a creer y actuar bajo las mismas creencias que el CNC quiere implantar.

De acuerdo a los estudios de Goleman, 2015, existen 2 factores indispensables que pueden determinar si una persona cuenta con el perfil de un líder o no. En primer medida hace referencia al coeficiente intelectual (CI) el cual es un factor que determina que tan "inteligente" puede ser una persona, y, de acuerdo al CI muchas veces se elige una persona para dirigir un proyecto, una organización, un evento o cualquier tipo de grupo con un fin específico lo cual es catalogado como un error ya que además del coeficiente existe una competencia que verdaderamente determina el éxito de una persona frente al liderazgo de cualquier actividad social y organizacional, esta competencia es llamada inteligencia emocional y es aquella que hace referencia a la capacidad de una persona para enfrentarse a diferentes situaciones en la vida y se pone a prueba generalmente cuando la situación expone casos complejos de afrontar. (Goleman, 2012)

La inteligencia emocional reúne una gran variedad de aspectos que si un líder logra desarrollarlos podrá ser un elemento indispensable dentro de una organización. Entre estos aspectos se plantea:

- Autoconocimiento: Es aquel proceso de auto análisis que permite a la persona determinar sus capacidades para poder actuar frente a diversas situaciones.
- Autogestión: Es aquella capacidad para dominar los impulsos, es aquel autocontrol que libra de ser prisionero de los sentimientos.
- Empatía: Significa tener profunda consideración tanto los sentimientos de los empleados como otros factores al momento de tomar decisiones inteligentes.
- La habilidad social consiste más bien en la simpatía con un propósito: movilizar a la gente en la dirección que se desea.

De Acuerdo con la estructura organizacional del Colegio Nuevo Campestre y su cultura de Dirección Ampliada la cual empodera a los trabajadores de nivel estratégico y nivel táctico para que “gerencien” sus propios cargos es vital desarrollar líderes en todos los niveles de la

ESTILOS DE LIDERAZGO

ESTILO DE LIDERAZGO	CÓMO CONSTRUYE RESONANCIA	IMPACTO EN EL AMBIENTE DE TRABAJO	CUÁNDO RESULTA APROPIADO
VISIONARIO (AUTORIZADO)	Guía al personal hacia un sueño compartido	El más fuertemente positivo	Cuando el cambio requiere una nueva visión, o cuando se necesita una dirección clara
ENTRENADOR	Conecta lo que uno quiere con los objetivos del grupo	Muy positivo	Para ayudar a un empleado a contribuir con eficiencia al grupo
ASOCIATIVO	Valora las aportaciones personales y obtiene compromiso a través de la participación	Positivo	Para curar diferencias en un grupo, motivar en épocas de éxito o fortalecer conexiones
DEMOCRÁTICO	Valora las aportaciones personales y obtiene compromiso a través de la participación	Positivo	Para crear grupo o consenso, o para obtener sugerencias de los miembros del equipo
QUE MARCA LA PAUTA	Establece desafíos y metas atractivas	Con frecuencia muy negativo, porque se emplea mal	Para conseguir grandes resultados de un equipo competente y con talento
COERCITIVO	Alivia los temores dando una dirección clara en una emergencia	Con frecuencia muy negativo, porque se emplea mal	En época de crisis, para cambiar una mala situación

estructura organizacional, y así, impulsar la organización bajo una cultura de felicidad. Se

Ilustración 9 Goleman, Cómo ser un líder, p.51

conocen varios tipos de liderazgo a saber:

Como se aprecia en los estilos de liderazgo expuestos por Goleman, 2015, p.48 el liderazgo es un elemento fundamental para desarrollar laboralmente a las personas e impulsar los equipos de trabajo, por lo tanto se concluye que un líder es una persona que además de contar con dichas cualidades debe de igual forma desarrollar una comunicación efectiva con los demás. De acuerdo a esto a continuación se destaca las características que debe tener la comunicación dentro de una organización que pretende implementar un objetivo misional como lo es la cultura.

10.4 Comunicación para implantar cultura

La comunicación es uno de los elementos más importantes en una institución educativa, es la forma como se informa a los demás lo que es la institución en sí, los propósitos institucionales, las políticas, las tareas y los papeles que cada persona debe desarrollar; De igual forma a través de la comunicación es como las instituciones conocen información relevante sobre su proyecto pedagógico, las percepciones de los clientes (padres y estudiantes), las necesidades y propuestas de los docentes, las propuestas de los partner y aliados, la generación del conocimiento, en fin son un sin número de dinámicas las que envuelven el proceso de comunicación y más aún con un componente tecnológico que ha dinamizado e impulsado los flujos y medios de comunicación a tal punto que cada vez es más complejo su control. De acuerdo a esto y aunque el CNC cuenta con un proceso de comunicaciones elaborado hace más de 5 años el equipo evaluador estima que es imprescindible caracterizar la forma como la organización se comunica en todos sus niveles y en todos sus sentidos.

De acuerdo con el planteamiento de Fred R. David, 2008, p.166 el sistema de comunicación determina si una organización puede desarrollar sus estrategias con éxito, por lo tanto se menciona a continuación algunas posturas teóricas que abordan la comunicación como contribución al desarrollo de la cultura y de la estrategia en las organizaciones.

Hoy día las organizaciones están inmersas en un mundo cambiante, un mundo dinámico donde cada vez son más las empresas que nacen y las empresas que se están preparando. En el caso de las instituciones educativas de Bogotá se puede percibir un acelerado crecimiento en el número de colegios, y por otra parte una mejoría en la oferta que realizan las instituciones que

llevan varios años en el mercado y que se mueven por las dinámicas del mercado y la competencia. En su estudio Celis. E & Garcia. C (2014, p.4) destaca como hoy día la comunicación juega un papel innegociable en las organizaciones, y como a menudo esto está ligado a los factores críticos de éxito razón por lo cual debe contar con un plan estratégico en donde se establezcan medidas que permitan conocer aspectos como la reputación corporativa, responsabilidad social y la notoriedad.

La gestión de la comunicación en las organizaciones hacer referencia al conjunto de estrategias y objetivos corporativos para establecer vínculos con los diferentes grupos de interés, para estos casos el proceso de comunicación se enfoca en el receptor y no en el emisor debido a que finalmente es el quien le da el sentido al mensaje y es en este punto donde vemos la importancia de diversificar las audiencias. En el caso del Colegio Nuevo Campestre es fundamental cual es el destinatario del mensaje, no es lo mismo transmitirle a un estudiante la cultura de la felicidad que a un padre de familia, los canales también cambian, por ejemplo algunas personas tienden a comunicarse a través de smartphones, con contenido digital y a través de chats, redes sociales, foros, blogs, entre otros, mientras que otras personas son más tradicionales y prefieren la comunicación escrita y con estructuras más extensas, cargadas de texto y con ausencia de la multimedia . Celis. E & Garcia. C (2014, p.4).

De acuerdo con Costa (2010) citado por Celis. E & Garcia. C (2014, p.53) se establecen 3 ámbitos, institucional, organizacional y de mercadotecnia. En cuanto a los públicos existen factores que determinan su perfil como:

- Las motivaciones e intereses con la empresa.
- La cultura de base de cada grupo.

- Su disponibilidad previsible.

Manucci (2009).



Ilustración 10 Goleman, Cómo ser un líder, p. 78

Mientras tanto (Baptista 2012) en su estudio de simetrías y asimetrías en la era de la globalización hacer referencia a los estudios sobre la cultura y complejidad en donde expone:

“Los estudios sobre la cultura pueden ser considerados como elementos estratégicos. Pero la cultura no es un objeto, ni siquiera surge de la simple relación entre causa – efecto sobre el comportamiento del hombre. En las empresas, no es exclusivo de los funcionarios, de los accionistas o propietarios, es más dinámica e interconectada con la multiplicidad de la vida. Aunque el estudio de la cultura pueda garantizar la información esencial para la comprensión del cambio y en desarrollo tecnológico en las organizaciones, son pocas las empresas que gestionan la cultura” (Baptista, 2012, p.49)

Además de revisar los estilos de liderazgo propuestos por Goleman, se considera fundamental revisar las características más convenientes que debe tener el Colegio Nuevo Campestre en cuanto a la manera en que gestiona su personal y del cómo encamina las personas hacia el modelo de la felicidad. ¿Son pertinentes las prácticas organizacionales al modelo de felicidad? ¿Realmente los docentes transmiten en el aula lo que el modelo establece? Para dar respuesta a este tipo de interrogantes se orienta la investigación hacia el concepto de felicidad en las organizaciones que se describe a continuación.

10.5 Felicidad organizacional

La felicidad es un tema que cada día toma más fuerza, son cada vez más los autores que estudian y producen ciencia alrededor de este tema y así mismo son cada vez más las personas, las organizaciones y sociedades que desean encontrar la tan anhelada fórmula de la felicidad.

El CNC no es la excepción a toda esta tendencia social de querer estudiar la felicidad, como se ha nombrado a lo largo de este estudio lo que se quiere consolidar en un modelo que efectivamente produzca estudiantes capaces de ser felices y además de tener la capacidad de construir su felicidad a lo largo de su vida. Pero ¿Cómo se logra transmitir felicidad si no se es feliz? Este es un factor que se incluyó en este estudio por lo cual se exponen algunas teorías y estudios frente a la felicidad de las personas en el trabajo.

Con relación a lo expresado por (Fernández, 2014, p49) existen 3 niveles de felicidad: Felicidad individual (conmigo mismo), felicidad relacional (con los otros) y felicidad trascendente (deriva de la relación con lo superior). Generalmente se estudia la felicidad desde

una mirada individual y en el caso del Colegio Nuevo Campestre es relevante analizar como se constituye una felicidad grupal donde la organización en general la viva y así mismo la proyecte, por lo tanto, se considera que no es posible cimentar una cultura si las personas que la desarrollan no están convencidas de ella, de aquí surge la necesidad de estudiar los modelos de felicidad organizacional.

El papel del docente campestrino es fundamental en la construcción del modelo y en el transmitírselo de forma significativa a los estudiantes por ello se considera importante establecer cuál es el nivel de felicidad del docente (no de satisfacción), en algunas ocasiones se confunden estos 2 términos. Por ejemplo, en el CNC constantemente se mide el nivel de satisfacción del docente, se le indaga frente a su proceso de contratación, su salario, la relación con sus jefes, etc. Pero todo esto es información para la institución y jamás se ha mirado más a fondo al individuo, a ese docente que tiene necesidades, metas, problemas, incertidumbre. (Fernández, 2015) expone que cuando una persona declara un alto nivel de felicidad personal, ello debe ir acompañado de señales inequívocas de bienestar con los demás. Lo individual se refleja en lo relacional.

De igual forma (Fernández, 2014 p.50) define que la felicidad no es lineal. No es que primero se deba ser feliz en lo individual para luego avanzar a la felicidad relacional. Son procesos integrados que retroalimentan, pues la felicidad personal también emerge de la felicidad relacional. De acuerdo con lo anterior cada vez toma más fuerza la idea de que es imprescindible analizar el relacionamiento que se da en la institución entre las personas, profesor - estudiante, profesor – profesor, profesor – directivo, padre de familia – profesor, etc.

La felicidad organizacional está relacionado directamente con los resultados que puede obtener una organización, a personas más felices mayores resultados en el trabajo, por lo tanto se acoge la definición de (Fernández, 2017, p86) en donde se establece la felicidad organizacional

como la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. La felicidad organizacional se gestiona desde 3 focos: Condiciones de trabajo, procesos operacionales y gestión de personas.

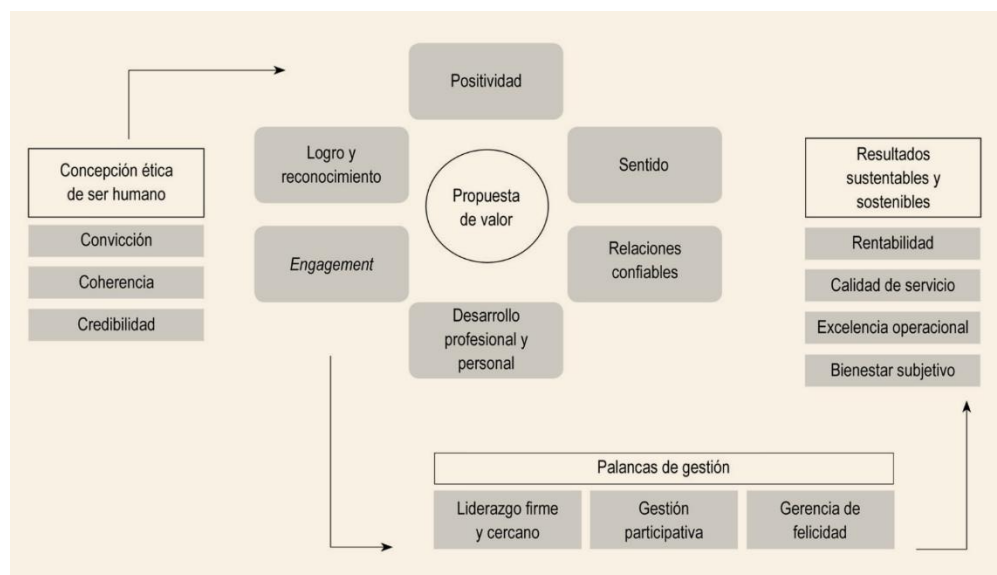


Ilustración 11 Modelo Felicidad Organizacional (Fernández, 2014, p.91)

10.6 Las organizaciones saludables

Hoy día ya no solo hablamos de felicidad en el individuo, ahora encontramos organizaciones que tienen prácticas saludables para todos sus colaboradores. (Fernández, 2014, p.74) menciona que las organizaciones saludables y resilientes son aquellas que hacen esfuerzos sistemáticos,

planificados y proactivos para mejorar la salud psicosocial y financiera, mediante prácticas saludables y recursos para mejorar a nivel de tareas, ambiente social y organizacional.

Como se cita en (Fernández, 2014,p.74) el modelo de organizaciones saludables denominado HERO (HEalthy and Resilient Organizations), este modelo plantea que una organización saludable es la resultante del desarrollo balanceado de empleados saludables, recursos y prácticas organizacionales saludables y la generación de resultados organizacionales saludables (Fernández, 2015)

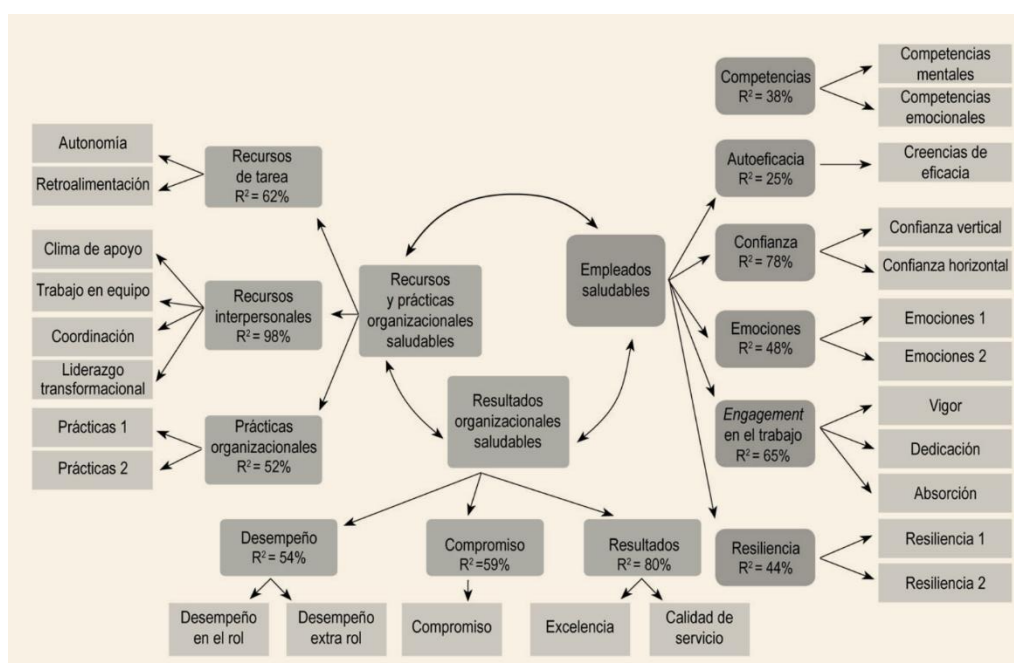


Ilustración 12 Modelo Hero, Fernandez, 2014, Tomado de Felicidad Organizacional p.76

Analizar y comprender la realidad del Colegio nuevo Campestre frente a su modelo de felicidad y la manera en que lo está implementando conlleva al equipo de investigadores a involucrarse en la realidad institucional, conocer aspectos de la cotidianidad escolar, reconocer los propósitos de quienes lideran el modelo, conocer los resultados obtenidos hasta el momento y indagar las percepciones de la comunidad frente al mismo. De acuerdo con esto es necesario

determinar el tipo de investigación que más se ajusta a las necesidades y con ello contar con bases teóricas para acercarse a la solución de la pregunta problémica planteada en esta tesis.

11 Investigación – acción

Se dice que es una forma de indagación introspectiva colectiva emprendida por dos o más participantes en situaciones sociales que tiene el objeto de mejorar la forma de razonar ligadas a las prácticas sociales o educativas, así como la comprensión de esas prácticas y de las diferentes situaciones en que éstas tienen lugar. (Stenhouse, Parr. 3)

La primera vez que se propuso este término fue en 1944 por el psicólogo social Kurt Lewin y fue desarrollado por Lawrence Stenhouse, Gary Anderson, Carr y Stephen Kemmis. Esta forma de indagación fue puesta a prueba en diversos contextos desde oportunidades para obtener empleo, la causa y curación de prejuicios en los niños, la socialización de las bandas callejeras y el mejoramiento en la formación de jóvenes líderes en la Norteamérica de posguerra.

Lewin describía a este tipo de investigación como un enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondieran a los problemas sociales principales de entonces. Mediante la investigación – acción, Lewis argumentaba que se podía lograr en forma simultáneas avances teóricos y cambios sociales. El termino investigación-acción hace referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social. De

acuerdo con Lewis existen diversas definiciones de investigación-acción; se mencionarán algunas de ellas:

Eliot, el principal representante de la investigación-acción desde un enfoque interpretativo la define como «un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción». Kemmis, Stephen (1988).

Dentro de la misma». La entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van más encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas. Con Kemmis (1984) la investigación-acción no sólo se constituye como ciencia práctica y moral, sino también como ciencia crítica. Para este autor la investigación-acción es: una forma de indagación autor reflexiva realizado por quienes participan (profesorado, alumnado, o dirección por ejemplo) en las situaciones sociales (incluyendo las educativas) para mejorar la racionalidad y la justicia de: a) sus propias prácticas sociales o educativas; b) su comprensión sobre los mismos; y c) las situaciones e instituciones en que estas prácticas se realizan (aulas o escuelas, por ejemplo). Lomax (1990) define la investigación-acción como «una intervención en la práctica profesional con la intención de ocasionar una mejora». La intervención se basa en la investigación debido a que implica una indagación disciplinada. Para Bartolomé (1986) la investigación-acción «es un proceso reflexivo que vincula dinámicamente la investigación, la acción y la formación, realizada por profesionales de las ciencias sociales, acerca de su propia práctica. Se lleva a cabo en equipo, con o sin ayuda de un facilitador externo al grupo». Lewin (1946) contempla la necesidad de la investigación, de la acción y de la formación como tres

elementos esenciales para el desarrollo profesional Los tres vértices del ángulo deben permanecer unidos en beneficio de sus tres componentes. Salgado, Isabel (2009).

11.1 Características de la investigación acción

De acuerdo a Kemmis y McTaggart (1988) se describe con amplitud las características de la investigación-acción, a saber:

Como rasgos más destacados de la investigación-acción se reseñan los siguientes:

- Es participativa. Las personas trabajan con la intención de mejorar sus propias prácticas.
- La investigación sigue una espiral introspectiva: una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión.
- Es colaborativa, se realiza en grupo por las personas implicadas.
- Crea comunidades autocríticas de personas que participan y colaboran en todas las fases del proceso de investigación.
- Es un proceso sistemático de aprendizaje, orientado a la praxis (acción críticamente informada y comprometida).
- Induce a teorizar sobre la práctica.
- Somete a prueba las prácticas, las ideas y las suposiciones.

- Implica registrar, recopilar, analizar nuestros propios juicios, reacciones e impresiones en torno a lo que ocurre; exige llevar un diario personal en el que se registran nuestras reflexiones.
 - Es un proceso político porque implica cambios que afectan a las personas.
 - Realiza análisis críticos de las situaciones.
 - Procede progresivamente a cambios más amplios. ” Kemmis y McTaggart (1988)
- Empieza con pequeños ciclos de planificación, acción, observación y reflexión, avanzando hacia problemas de más envergadura; la inician pequeños grupos de colaboradores, expandiéndose gradualmente a un número mayor de personas.

Otros autores ven la investigación-acción como enfoque alternativo a la investigación social tradicional, se caracteriza por su naturaleza, los resultados y percepciones ganados desde la investigación no sólo tienen importancia teórica para el avance del conocimiento en el campo social, sino que ante todo conducen a mejoras prácticas durante y después del proceso de investigación.

Participativa y colaborativa. Al investigador no se le considera un experto externo que realiza una investigación con personas, sino un coinvestigador que investiga con y para la gente interesada por los problemas prácticos y la mejora de la realidad.

Emancipatoria. El enfoque no es jerárquico, sino simétrico, en el sentido de que los participantes implicados establecen una relación de iguales en la aportación a la investigación.

Interpretativa. La investigación social no asume los resultados desde la visión de los enunciados del investigador positivista basados en las respuestas correctas o equivocadas para la cuestión de investigación, sino en soluciones basadas sobre los puntos de vista e interpretaciones de las personas involucradas en la investigación. La validez de la investigación se logra a través de estrategias cualitativas.

Crítica. La comunidad crítica de participantes no sólo busca mejoras prácticas en su trabajo dentro de las restricciones sociopolíticas dadas, sino también actuar como agentes de cambio críticos y autocríticos de dichas restricciones. Cambian su ambiente y son cambiados en el proceso.

Un rasgo específico de la investigación-acción es la necesidad o imperativo de integrar la acción. El foco de la investigación será el plan de acción para lograr el cambio o mejora de la práctica o propósito establecido. «Hacer algo para mejorar una práctica» es un rasgo de la investigación-acción que no se da en otras investigaciones. La intención es lograr una mejora en congruencia con los valores educativos explicitados en la acción. La investigación-acción pretende comprender e interpretar las prácticas sociales (indagación sistemática, crítica y pública) para cambiarlas (acción informada, comprometida e intencionada) y mejorarlas (propósito valioso). Indagar significa plantear preguntas para las que uno no tiene respuestas; significa un compromiso de aprender algo nuevo. La investigación-acción añade la idea de que se conseguirá un cambio, tanto en el mundo mental como en el práctico. Significa que se está dispuesto a cambiar la propia comprensión y que se intenta asumir cambios prácticos fuera de la práctica.

11.2 Plan de mejoramiento institucional.

Un aspecto central de la investigación-acción es llegar a formar parte de la cultura del centro educativo. ¿Cómo conseguir que forme parte de la cultura de la escuela? La institucionalización es un concepto plural que implica toda una serie de cambios organizativos y personales, la puesta en marcha de procesos y estrategias de forma estable; se constituye en un proceso a través del cual una organización asimila una innovación en su estructura. Supone que el centro revisa crítica y reflexivamente sus propios procesos y prácticas dentro de una estructura de análisis sistemático. La cultura del centro se modifica, al lograr que un proyecto de cambio educativo se institucionalice y contribuya al desarrollo profesional. Es un proceso sistemático de cambio y mejora de la escuela, y como tal proceso necesita ser comprendido, reconocido e integrado en la vida organizativa del centro. Teniendo en cuenta que es un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo, por lo que exige continuidad en el proyecto de trabajo y permanencia en el centro del profesorado que lo asume.

Un Plan de Mejoramiento es el resultado de un conjunto de procedimientos, acciones y metas diseñadas y orientadas de manera planeada, organizada y sistemática desde las instituciones.

De acuerdo a la publicación del MEN la guía número 34 del Ministerio De Educación es una herramienta donde se muestran tres etapas que conducen al mejoramiento progresivo de las instituciones: La autoevaluación institucional, la elaboración de planes de mejoramiento y el seguimiento permanente al desarrollo de los planes de mejoramiento institucional, este estudio se realizó en diferentes lugares del país, gestores y promotores de ciclos de calidad, que han podido hacer de sus instituciones lugares amables de trabajo y espacios donde han visto crecer conceptual y personalmente a sus estudiantes. Tomado de

https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-177745.html?_noredirect=1 (Parr.4)

Se determina que una de las características más importantes del plan de mejoramiento es la inclusión, como una herramienta poderosa para garantizar atención en términos de equidad a todos los estudiantes, como una alternativa de organización de la información que se produce en las etapas del ciclo de calidad. De esta manera las instituciones cuentan con una herramienta útil para sistematizar y ordenar de manera coherente y efectiva los procesos, y así facilitar la labor de seguimiento a los objetivos y metas propuestos

12 Diseño Metodológico

12.1 Contexto

La investigación se llevara a cabo en las instalaciones de una institución dedicada a prestar el servicio de educación llamada Colegio Nuevo Campestre la cual está ubicada en la AV SUBA CORPAS KM 3 VIA-COTA. Esta institución tiene aproximadamente 19.714m² de las cuales 2.903m² hacen parte salones, oficinas, aulas, laboratorios, restaurante, auditorio y 16.811m² corresponden a áreas libres, canchas de futbol, jardines, entre otros.

Esta institución presta el servicio educativo a 682 estudiantes los cuales están divididos por secciones o niveles a partir de los 3 meses de edad (Day Care) hasta estudiantes de grado 11°

Tabla 1. Población Estudiantil

Número de estudiantes segmentados por sección.

SECCIÓN	GRADOS	NÚMERO DE ESTUDIANTES
FÁBULA "DAYCARE"	• Nursery	57
	• Walkers	
	• Toddlers	
PRE-ESCOLAR	• Pre-Jardín	106
	• Jardín	
	• Transición	
BÁSICA PRIMARIA	• 1° a 5°	306

	• 6° a 9°	
BÁSICA SECUNDARIA		151

	• 10° a 11°	
MEDIA VOCACIONAL		61

Una gran mayoría de la población estudiantil pertenece a la localidad de Suba, específicamente:

Segmentación Geográfica de Nuestro Mercado Objetivo		
71%	18%	11%
LOCALIDAD SUBA – SUR Centro Suba, Plaza Imperial, la Campiña, El Refous, Pinar de Suba	LOCALIDAD SUBA- NORTE Colina Campestre, Iberia, Calle 170	OTRAS LOCALIDADES Chapinero, Ciudad Salitre, Hayuelos Castilla, Santa Isabel, calle 183 y Cota

Ilustración 13 (Documento Gerencial 2017, Colegio Nuevo Campestre, p.25)

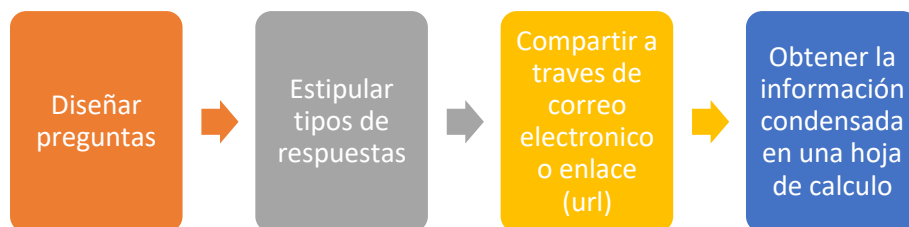
El Colegio Nuevo Campestre cuenta con 101 funcionarios los cuales están divididos en personal docente, personal administrativo, personal de mantenimiento y de servicios generales. También cuenta con un equipo líder el cual está conformado de la siguiente manera



Ilustración 14 (Equipo de liderazgo, Documento Gerencial Colegio Nuevo Campestre, 2017)

12.2 Diseño de los instrumentos

El diseño y aplicación de las encuestas se realizará de manera electrónica haciendo uso de la herramienta formularios de google la cual permite:



12.3 Encuestas a estudiantes

Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación se ha diseñado una encuesta a estudiantes con el propósito de explorar sus percepciones e impacto que ha tenido la filosofía de la felicidad en su proceso formativo. Las preguntas que integran la encuesta a estudiantes se relacionan a continuación.

1. Nombre y apellidos del estudiante

2. Grado

3. Antigüedad en la institución (1 año , 2 años, 3 años, 4 años)

4. ¿Para ti qué es felicidad?

5. ¿Eres feliz estudiando en el CNC? ¿Por qué?

6. ¿Qué te hace feliz en la vida?

7. ¿Percibes que los profesores son felices trabajando en el colegio?

8. ¿Consideras que el colegio se preocupa por enseñarte a ser una persona feliz?

9. ¿En algunas de las asignaturas tus docentes te hablan o te enseñan temas relacionados con la felicidad?

10. ¿Qué cosas debería tener tu colegio o cambiarás de tu colegio para ser una persona feliz?

11. De la siguiente lista elige los motivos por los cuales decidiste estudiar en este colegio

- Me enseña a ser feliz
- Infraestructura
- Me queda cerca de casa
- Por mis amigos
- Por el nivel académico
- Lo eligieron mis padres
- Otro: _____

12. ¿Cuáles son para ti los elementos más importantes de un colegio feliz?

- Los profesores
- Los amigos
- Las salidas pedagógicas y participación en eventos
- Nivel académico
- La infraestructura
- El servicio que presta a institución.

12.4 Encuesta al personal docente

1. Nombres y apellidos

2. Cargo que desempeña

3. Antigüedad en la institución

4. Sección

- Fábula
- Preescolar
- Primaria
- Bachillerato

5. ¿En qué medida cree usted que conoce la filosofía de felicidad de la institución?

- Sé solo su nombre y algunos de sus componentes.
- Conozco su propósito fundamental y como se desarrolla en la institución.
- Conozco su propósito fundamental, su desarrollo en la institución y su aplicación desde el aula.

6. Describa brevemente la filosofía de felicidad de la institución.

7. ¿Cuál es su rol en la institución para contribuir con la filosofía a la felicidad?

8. La institución le ha realizado algún tipo de capacitación frente a la filosofía de la felicidad?

- Sí
- No

9. ¿Con que frecuencia?

- Semanal
- Mensual
- Bimestral
- Semestral
- Anual

10. Desde su perspectiva docente ¿Considera que el currículo y las prácticas pedagógicas que el colegio propone son pertinentes para formar niños felices?

11. ¿Por qué?

13. ¿Considera usted que la institución es reconocida externamente como el “Colegio que forma en felicidad”?

- Sí
- No

14. ¿Por qué?

15. ¿Cómo se siente usted trabajando en este colegio? Escala de 1 a 5

- 1 Poco feliz

- 5 Muy feliz

16. ¿Considera usted que el colegio se preocupa por contribuir con su nivel de felicidad?

- Sí
- No

17. ¿Por qué?

18. ¿Cuáles son los elementos de un trabajo feliz?

- Nivel salarial
- Clima laboral
- Desarrollo Profesional
- Incentivos y reconocimientos
- Bienestar (Transporte, alimentación y salud)
- Libertad y participación

12.5 Encuesta personal administrativo

1. Nombres y apellidos

2. Cargo que desempeña

3. Antigüedad en la institución

4. ¿Conoce la filosofía de felicidad de la institución?

- Sí

- No
5. Defina brevemente la filosofía de felicidad de la institución.
-
6. ¿Cuál es su rol en la institución para contribuir con la filosofía a la felicidad?
-
7. La institución le ha realizado algún tipo de capacitación frente a la filosofía de la felicidad?
- Sí
 - No
8. ¿Con que frecuencia?
- Semanal
 - Mensual
 - Bimestral
 - Semestral
 - Anual
9. Desde su perspectiva de trabajador ¿Apoya la iniciativa de la institución por querer formar niños felices?
- Sí
 - No
10. ¿Por qué?
-
11. ¿Percibe usted que los estudiantes del CNC son felices estudiando aquí?

- Sí
- No

12. ¿Cómo se siente usted trabajando en este colegio? Escala de 1 a 5

- 1 Poco feliz
- 5 Muy feliz

13. ¿Considera usted que el colegio se preocupa por contribuir en su nivel de felicidad?

- Sí
- No

14. ¿Por qué?

15. ¿Cuáles son los elementos de un trabajo feliz?

- Nivel salarial
- Clima laboral
- Desarrollo Profesional
- Incentivos y reconocimientos
- Bienestar (Transporte, alimentación y salud)
- Libertad y participación

12.6 Encuesta a ex alumnos

1. Nombres y Apellidos

2. Promoción

- 2014
 - 2015
 - 2016
3. ¿Se siente orgulloso de ser un egresado del Colegio Nuevo Campestre?
- Sí
 - No
4. ¿Cree usted que el CNC le proporcionó las herramientas necesarias para poder construir su propia felicidad? ¿Por qué?
- _____
5. ¿Cuando estudio en la institución le enseñaban temas relacionados con la felicidad?
- _____
6. ¿Cuáles considera usted que son los elementos fundamentales para ser una persona feliz?
- _____
7. Generalmente cuando se refiere al CNC lo relaciona con temas como:
- Un colegio donde aprendes a ser feliz
 - Un colegio bonito
 - Un colegio grande
 - Un colegio campestre
 - Un colegio con calidad académica
 - Un colegio con profesores inspiradores
 - Ninguna de las anteriores
 - Otro: _____

12.7 Entrevista semi – estructurada**12.8 Diseño de encuestas electrónicas con Google apps****12.9 Encuesta a estudiantes****12.10 Encuesta al personal administrativo****12.11 Encuesta a exalumnos****12.12 Objetivos De La Investigación**

La investigación se desarrollará alrededor de 2 ejes principales, la felicidad y la cultura organizacional. El fin es conocer y determinar los factores más relevantes que están relacionados con la felicidad desde su construcción, implementación, y los resultados obtenidos a la fecha. Por otra parte se pretende identificar cuál es el tipo de cultura que se quiere desarrollar y si existen planes o proyecciones específicas para desarrollarla.

Para poder identificar lo anterior, el equipo evaluador indagará al personal de la institución (nuevo y antiguo), clientes (estudiantes y padres) y algunos sectores del entorno más relevante de la institución (mercado objetivo, vecinos, proveedores), tal cual se relaciona en el siguiente gráfico.

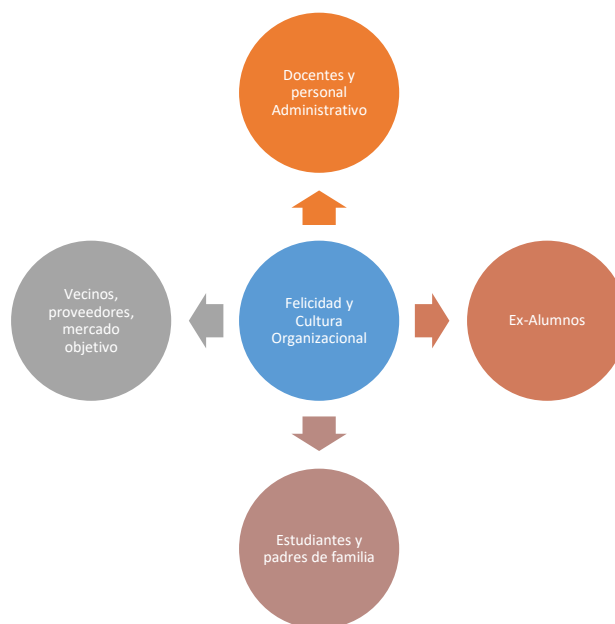


Ilustración 15 Población a evaluar, Equipo investigador

El equipo evaluador determina relevante indagar a esta población en pro de conocer e indagar aspectos relacionados con:

- Conocer las personas que se han encargado de construir la filosofía institucional en el Colegio Nuevo Campestre y sus opiniones frente a la felicidad como una cultura.
- Comprender los motivos que han impulsado al Colegio Nuevo Campestre a querer construir una cultura de la felicidad.
- Indagar cuales son los propósitos principales de los directivos (rector – gerente) del Colegio Nuevo Campestre con la filosofía de la felicidad.
- Comprender cuál es la concepción que tienen los docentes frente a la filosofía de la felicidad, cuál es su posición u opinión personal frente a la misma.
- Indagar sobre cuáles han sido los principales programas, planes o proyectos que se han realizado para impulsar la felicidad.

- Analizar los documentos y fuentes de donde se apoya la filosofía institucional de la institución.
- Determinar cuáles han sido las principales causas que no han permitido constituir la felicidad como una cultura visible.
- Identificar si el personal administrativo de la institución está alineado con la filosofía institucional de la felicidad.
- Indagar al área de talento humano cuál es su posición frente a la construcción de una cultura institucional en felicidad.
- Explorar la percepción de los exalumnos de los últimos 2 años frente a la filosofía de la felicidad que le ofreció la institución y que tanto ha impactado en sus vidas.
- Analizar si los vecinos y población de los barrios de Turingia, Suba Campiña y Suba Imperial reconocen al Colegio Nuevo Campestre como “un colegio feliz”.

12.13 La Población

Estudiantes. De acuerdo a la complejidad de la investigación únicamente se tendrá en cuenta los estudiantes de la sección de básica secundaria y media académica académica donde el equipo evaluador pretende indagar a través de instrumentos como encuestas y entrevistas su percepción frente a la felicidad en la institución y en sus vidas.

Directivos. Son el eje fundamental de la investigación, conocer sus propósitos con la felicidad y su percepción frente a la cultura arrojará información relevante para el desarrollo de el plan.

Personal Docente. Para lograr mayor certeza frente a la investigación se aplicarán encuestas para conocer y analizar la percepción de los docentes frente a la felicidad y también frente a la

cultura. Para este caso únicamente se elegirán docentes de acuerdo a criterios como: Antigüedad en la institución, disposición frente a la investigación y el tiempo disponible.

Personal administrativo. Es importante reconocer que tan alineados está el personal administrativos con la filosofía de la felicidad ya que éstas son las personas que más contacto tienen con padres de familia, proveedores, entes externos y estudiantes. De acuerdo con esto se tomarán las personas para la investigación frente a criterios como: Dueños o líderes de procesos, que tengan comunicación directa con alguno de los grupos de interés, antigüedad, disposición frente a la investigación.

Vecinos y comunidad. De acuerdo con la población actual de la institución un gran porcentaje está concentrado en barrios de Suba como Turingia, Pinar y Campiña, por tal razón se realizarán indagaciones aleatorias en estos sectores para conocer la percepción de la comunidad hacia el Colegio Nuevo Campestre.

12.14 Ingreso en el campo de estudio

Teniendo en cuenta el vínculo de uno de los investigadores con la institución educativa es fundamental realizar una presentación formal de la investigación, los roles de los investigadores y el alcance de la misma. Esto con el fin de garantizar la naturalidad y la no afectación de la información obtenida.

De acuerdo con lo anterior se socializará el propósito de la investigación con el rector Rodolfo Rincón Cantor y la gerente general Olga Lucia González con el fin de obtener el aval de interferir en el contexto de la institución, horarios, permisos, entre otros requerimientos solicitados por la institución.

Por otra parte se conformará un grupo pequeño de docentes quienes asumirán un rol dentro de la investigación para desplegar la aplicación de los instrumentos a los estudiantes e igualmente obtener información real y confiable.

12.15 El investigador

Teniendo en cuenta el tema de investigación (la filosofía de la felicidad y la construcción de una cultura) los investigadores en primera medida se formarán en el análisis documental, comportamiento organizacional, técnicas en la aplicación de entrevistas, esto con el fin de contar con las capacidades y criterios pertinentes para aplicar los instrumentos y sacar mayor provecho de la información obtenida y que ésta a su vez proporcione hallazgos importantes para la investigación.

Tabla 2. Análisis encuesta a estudiantes, Pregunta 1.

¿Qué es la felicidad para ti?

ANÁLISIS ENCUESTA A ESTUDIANTES		
HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANÁLISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
<ul style="list-style-type: none"> ● Factores asociados a los sentimientos como: <ul style="list-style-type: none"> ○ Amor ○ Paz ○ Tranquilidad ○ Disfrute ● Relevancia a las relaciones sociales con: <ul style="list-style-type: none"> ○ Familia ○ Amigos ● La importancia de aprovechar el hoy y el ahora: <ul style="list-style-type: none"> ○ Momentos ○ Instantes ○ Emociones ○ Experiencias ● Se evidencia un gran sentido por valorar la compañía de las personas. ● Preocupación por tener metas o un proyecto de vida que les guste más no que se les imponga. 	<p>Se analiza que las respuestas obtenidas de los encuestados tienen una tendencia marcada hacia la felicidad como el producto del contacto o relacionamiento frecuente con otras personas, especialmente la familia como el núcleo directo y los amigos como la compañía de componente social de las personas y esta se va construyendo a lo largo de sus vidas. Se aprecia que claramente los seres sociales asignan una gran importancia a la buena relación con el entorno y que efectivamente conlleva a la felicidad, además de que aquellos momentos de intercambio social enriquece</p>	<p>Campanario, J. (2000) nos expone: “Por lo tanto, la educación tendrá como objetivo considerar la voz y las diferencias de los estudiantes y crear espacios donde puedan descubrir y desarrollar sus habilidades, disfrutar lo que hacen, y no estar limitados ni forzados a hacer algo que no desean por el hecho de subsistir, esto es felicidad al aprender. Epicuro por su parte afirmaba el principio de que el equilibrio y la templanza son lo que dan lugar a la felicidad, es muy conocida su frase “Nada es suficiente para</p>

¿Qué es la felicidad para ti?

<p>los momentos y experiencias de felicidad.</p> <p>Por otra parte se observa que una minoría de encuestados relaciona la felicidad con el ahora, es decir, la felicidad es algo que se materializa en el presente sin tener en cuenta factores futuros. Para este tipo de personas una mala experiencia puede influir drásticamente en su estado de ánimo y por ende en su nivel de felicidad. Este tipo de personas no conciben la felicidad como un camino o un objetivo, simplemente se preocupan por vivir su presente.</p>	<p>quien lo suficiente es poco”, pensaba que el amor no tenía mucho que ver con la felicidad porque cuando el ser entra en un estado de enamoramiento pasa por períodos de depresión y ansiedad cuando las cosas no salen bien, en cambio la amistad si porque un amigo esta siempre ahí, insistía en la idea de que no se debe trabajar para únicamente conseguir bienes, sino por amor a lo que se hace.</p>
--	--

Tabla 3 Análisis encuesta a estudiantes, Pregunta 2.

¿Eres feliz estudiando en el CNC?

<ul style="list-style-type: none"> • HALLAZGOS MAS IMPORTANTES 	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARC OT.
<p>• Los estudiantes que manifiestan ser felices en la institución lo asocian principalmente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Enseñanza – Aprendizaje ○ Docentes Inspiradores ○ Las instalaciones son lindas ○ Entorno social (amigos, novio, etc.) <p>• Aquellos estudiantes que manifestaron No ser felices en la institución principalmente lo relacionan con la convivencia escolar.</p>	<p>Las respuestas obtenidas conlleva a interpretar que hoy en día las personas dan mayor importancia a los procesos de enseñanza – aprendizaje que a otros factores, se percibe que el llamado “estudiante del siglo XXI “ es más autocritico con su proyección académico (aunque no mucho con el proceso en la escuela), ya no ven la institución educativa como el centro donde finalmente se obtendrá un título, ahora el estudiante demanda muchas cosas más a la institución educativa que una enseñanza tradicional, el estudiante de ahora analiza la institución en un entorno global, en los beneficios que pueda obtener, en la participación y relacionamiento interinstitucional, en programas especiales dentro del currículo (especialmente los que están asociados a la comunicación, la interactividad y la tecnología). Adicionalmente, el estudiante</p>	

¿Eres feliz estudiando en el CNC?

-
- Alguna parte de la población encuestada se encuentra en un nivel intermedio y hacen alusión a la convivencia y falta de organización de la institución. asigna una gran importancia a la coherencia que pueda tener la experiencia entre el aula y la realidad en la que se desenvuelve. El docente juega un rol fundamental en las nuevas dinámicas de la enseñanza, en este caso, algunos estudiantes aluden la idoneidad e inspiración que algunos docentes les transmiten, esto nos conlleva a pensar que la experiencia para el estudiante debe ser algo inolvidable.
-

Tabla 4. Análisis encuesta a estudiantes, Pregunta 3.

¿Qué te hace feliz en la vida?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO T.
¿Qué te		En concordancia con las respuestas mencionadas se puede interpretar que el	

-
- Todo lo relacionado con su perfil social:
 - Familia
 - Amigos
 - Pareja
 - El ocio y la diversión:
 - Dormir
 - Comer
 - Tiempo libre
 - Proyecto de vida y actividades extras.
 - Estudiar
 - Música
 - Deporte
 - Disfrutar de lo que se hace, sentirse pleno, bienestar.
- colegio está enfocando su proyecto de felicidad con factores que realmente le interesan al estudiante de hoy día. En primera medida se puede evidenciar que todo el trabajo de relacionamiento social y de respeto contribuye en grandes proporciones a la felicidad del individuo.
- Es un factor interesante para analizar el poder que puede tener para las personas los tiempos de ocio y diversión, ya no se ven las cosas desde la perspectiva que se debe trabajar fuertemente para acumular experiencia y riqueza, ahora lo que prevalece es la felicidad, es decir, la tranquilidad de estar estudiando o trabajando en lo que a la persona le gusta, en dedicar tiempo al autocuidado, al deporte, a la lectura, a la participación a eventos o grupos sociales, entre otros.
-

Tabla 5. Análisis encuesta a estudiantes, Pregunta 4

¿Percibes que los docentes son felices trabajando aquí?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO T.
¿Percibes que los profesores son felices trabajando	<ul style="list-style-type: none"> • Un bajo % de los encuestados se atreve afirmar que los docentes si son felices. • Algunos también manifestaron que evidencian que los docentes no son felices. 	<p>Para este caso se puede interpretar que no existe una marcada tendencia de la percepción de felicidad que tiene los estudiantes de sus docentes, esto puede obedecer a que para un estudiante no es relevante analizar este tipo de aspectos en los docentes y tal vez pueden asociar la felicidad del docente a un evento particular.</p>	

-
- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• La mayoría de los encuestados tienen dudas frente al nivel de felicidad de los profes y no se inclinan por ninguna de las opciones. | Si en la institución se habla por lograr una cultura en felicidad es importante analizar las razones por las cuales no existe una percepción de que el docente del CNC es feliz, teniendo en cuenta que son los principales actores del proceso académico y aquellos que comparten mayor tiempo con los estudiantes. |
|---|--|
-

Tabla 6 Análisis encuesta a estudiantes, Pregunta 5

¿Consideras que el colegio se preocupa por enseñarte a ser una persona feliz?

HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO T.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">¿Consideras que el colegio se preocupa por enseñarte a ser una persona feliz?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un 30% de los encuestados considera que el colegio si se preocupa por su felicidad. • Más de la mitad de los encuestados considera que el colegio no se preocupa por enseñarles a ser felices. 	<p>Aunque el colegio tiene un énfasis interesante en felicidad se puede observar que los estudiantes no consideran que la institución se preocupe por su felicidad.</p> <p>En este sentido se puede concluir que existe un conflicto de culturas e intereses entre lo que el colegio quiere ofrecerle al niño para formarlo como un ser feliz o capaz de construir su felicidad y lo que de alguna manera ellos están demandando. Además de esto se puede deducir que los procesos convivenciales y formativos que se le hacen a los estudiantes pueden ser tomados como factores para que el estudiante exprese que la institución no se preocupa por si nivel de felicidad.</p>	

Tabla 7 Análisis encuesta a estudiantes, Pregunta 6

¿En algunas de las asignaturas tus docentes te enseñan temas relacionados con la Felicidad?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO T.
¿En alguna de las asignaturas tus docentes te hablan o te enseñan temas relacionados con la	<ul style="list-style-type: none"> Un 70% de los estudiantes manifiesta que el colegio les enseña la felicidad únicamente a través del área de ética. 	<p>La institución se ha planteado el objetivo de institucionalizar un modelo en felicidad, al indagar a los estudiantes frente a la experiencia en el aprendizaje de la felicidad se refieren principalmente a que esto es un proyecto de la asignatura de ética.</p>	

De acuerdo a esto podemos analizar que el mensaje para el estudiante no es claro, es decir, si estamos hablando de una filosofía que además quiere madurar y convertirse a cultura institucional no puede ser tomada únicamente como una asignatura. La felicidad debe respirarse, debe estar en el ADN de cada uno de los grupos de interés de la institución, en sus procesos, en el lenguaje, en los comportamientos, etc.

Tabla 8 Análisis encuesta a estudiantes, Pregunta 7

¿Qué debería tener o cambiarías de tu colegio para ser una persona feliz?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO T.
¿Qué cosas debería tener tu colegio o cambiarías para poder ser	<p>Encontramos una gran variedad de posiciones frente a este ítem, principalmente evidenciamos que los estudiantes les gustaría:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elementos para aulas de música y Edu. Física. <p style="text-align: center;">3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener acceso a la conectividad de redes e internet. 	<p>Relacionando esta pregunta con la pregunta en donde se les indagaba por los factores que los hace felices podemos enlazar y crear unas líneas muy marcadas frente a el confort, las experiencias, la conectividad, la socialización y los recursos que les ofrezca un valor agregado a su proceso de formación.</p> <p>Adicionalmente se puede asumir que existe una gran inconformidad con los procesos convivenciales de la</p>	

-
- Inconformidad con procesos convivenciales, y las coordinaciones. 3 institución, al parecer existe un nivel de control el cual está afectando su experiencia en la institución y por ende su nivel de felicidad.
 - Infraestructura (Ambientes Escolares) En pocas palabras se debe armonizar la convivencia con la filosofía de la felicidad, encontrar la forma de llegar a corregir al estudiante con estrategias innovadoras.
-

Tabla 9 Análisis encuesta personal administrativo. Pregunta 1

¿Qué es la felicidad en el CNC?

ANALISIS ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Defina brevemente: ¿Cuál es la filosofía de la felicidad del CNC?	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
	<p>Existen múltiples definiciones por el personal administrativo, lo más sobresaliente es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar estudiantes felices. • Cultura de estudiantes y funcionarios. 	<p>Se observa que el personal encuestado tiene algunas nociones frente a lo que significa la filosofía de la felicidad pero no se logra evidenciar que exista un criterio unificado.</p> <p>En este sentido la filosofía de la felicidad puede debilitarse o simplemente ser un esfuerzo de algunas áreas más no de un comportamiento organizacional. Se puede concluir que el colegio necesita de manera prioritaria buscar estrategias donde efectivamente las personas se involucren y acojan la filosofía de felicidad en su</p>	

diario vivir, y en el servicio
que ofrece a estudiantes y
padres de familia.

Tabla 10 Análisis encuesta personal administrativo. Pregunta 2

¿Cuál es su rol para contribuir al modelo de felicidad en la institución?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Cuál es su rol en	Los roles mencionados se pueden agrupar así: <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar y servicio a estudiantes. 	El personal administrativo tiene claridad de que el centro de la filosofía es el estudiante y aun así sin tener	

-
- Bienestar de todas las personas del CNC. claridad de la filosofía se evidencia una clara intención
 - Respeto a la comunidad. por trabajar por el bienestar de los estudiantes, por ofrecerles día a día en cada uno de los "momentos de verdad", es decir, para el personal administrativo es claro que al estudiante desde que se sube a la ruta escolar debe entregársele un servicio que contribuya a su seguridad, a su reconocimiento, a su confort, en general a ofrecerle un ambiente donde pueda ser feliz y en donde pueda llevar su proceso de aprendizaje bajo experiencias inolvidables.
-

Tabla Análisis encuesta personal administrativo. Pregunta 3

¿La institución ha realizado alguna capacitación frente a la filosofía de la felicidad?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿La institución le ha realizado alguna capacitación frente a la	Al indagarles frente a las capacitaciones la gran mayoría manifestó haber recibido capacitaciones en felicidad.	Aunque la mayoría del personal encuestado manifiesta haber recibido capacitaciones frente a la felicidad es pertinente analizar las razones por las cuales no se ha logrado consolidar la filosofía de felicidad ya que este es un factor fundamental en el proceso de instaurar una	

cultura como la que propone
la institución.

Tabla 11 Análisis encuesta personal administrativo. Pregunta 4

¿Con qué periodicidad la institución realiza capacitaciones sobre la felicidad?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Con que periodicidad?	No se evidencia un criterio unificado frente a la periodicidad de las capacitaciones. Al menos el 60% manifiesta recibir capacitaciones cada 6 meses o anualmente.	La capacitación al personal administrativo no es muy recurrente, esta puede ser una de las causas por las cuales aún la filosofía de felicidad no se ha interiorizado. No es viable instaurar una cultura cuando únicamente 2 veces al año e inclusive 1 sola vez se está socializando con las personas los elementos más sobresalientes de la propuesta institucional.	En su estudio Celis. E & Garcia. C (2014, p.4) destaca como hoy día la comunicación juega un papel innegociable en las organizaciones, y como a menudo esto está ligado a los factores críticos de éxito razón por lo cual debe contar con un plan estratégico en donde se establezcan medidas que permitan conocer aspectos como la reputación corporativa, responsabilidad social y la notoriedad.
		El personal del componente administrativo de la institución no es muy tenido en cuenta en el proceso que hasta hoy se ha desarrollado para la felicidad de los estudiantes.	

Tabla 12 Análisis encuesta personal administrativo. Pregunta 5

¿Apoya la filosofía de la felicidad? ¿Por qué?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Apoya la filosofía de felicidad? ¿Por	<p>Las personas apoyan la cultura de felicidad y lo fundamentan por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a los niños a proyectar su vida hacia la consecución de la felicidad. (Crecimiento personal) 	<p>El personal administrativo del colegio se destaca por tener un promedio de antigüedad de 9 años, esto evidentemente ha sido contribuido por un compromiso en las labores y</p>	

-
- Construcción personal. los proyectos institucionales
 - Bienestar que se proponen.
Aun sin estar tan involucrados con el proceso formativo de los estudiantes confían y apoyan plenamente el proyecto de la felicidad. Es importante aprovechar esta lealtad y compromiso institucional para fortalecer y comprometer a las personas con la filosofía de la felicidad.
-

Tabla 13 Análisis encuesta personal administrativo. Pregunta 6

¿Percibe usted que los estudiantes son felices en el CNC?

HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
<p>El 100% del personal administrativo manifiesta que los niños son felices en el colegio.</p>	<p>Este es un factor positivo, de alguna manera la felicidad no es algo fácilmente cuantificable, la felicidad en muchos casos puede estar catalogada como una actitud y lo que demuestran los estudiantes y la percepción que se tiene de ellos es que son muy felices en la institución.</p> <p>De acuerdo a lo anterior se puede asumir que la filosofía de la felicidad a pesar de los vacíos y falta de consolidación está contribuyendo a la</p>	

¿Percibe usted que los estudiantes son felices en el CNC?

experiencia escolar de los
niños.

Tabla 14 Análisis encuesta personal administrativo. Pregunta 7

¿Cómo se siente usted trabajando en este colegio?

HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
El personal administrativo manifiesta estar muy feliz en la institución.	Como ya se mencionó anteriormente los trabajadores tiene un gran compromiso y sentido de	

¿Cómo se siente usted trabajando en este colegio?

pertenencia con el colegio,
 por lo tanto, trabajar en un
 proyecto de felicidad los ha
 cautivado y debería tomarse
 lo mejor de ellos para
 fortalecer la cultura de la
 felicidad.

El personal administrativo
 considera que el colegio si se
 preocupa por su felicidad.

- Continuidad en la
 institución.
- Beneficios actuales
- Estabilidad Laboral

El CNC ha logrado una gran
 relación laboral con su
 personal administrativo y
 efectivamente eso se refleja
 en las respuestas de la
 encuesta ya que las personas
 resaltan la continuidad que el
 colegio les brinda lo que
 finalmente se traduce en
 tranquilidad, progreso,
 calidad de vida, es decir, en
 felicidad.

Es pertinente fortalecer estas
 relaciones y comprometer a

las personas con los resultados de la filosofía de la felicidad.

Tabla 15 Análisis encuesta personal administrativo, Pregunta 8

¿Cuáles son los elementos de un trabajo feliz?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Cuáles son los elementos de un trabajo feliz?	<p>Para el personal administrativo el trabajo feliz contiene los siguientes elementos en el siguiente orden de importancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Desarrollo Profesional • Nivel salarial • Libertad y participación • Bienestar 	<p>Para el ser humano es imprescindible el entorno en el que se desenvuelven, es decir, el lugar donde de manera rutinaria se desarrolla una labor debe tener unas características mínimas que contribuyan ya no solo al bienestar económico del individuo, ahora las personas</p>	

-
- Incentivos y reconocimientos dan más peso a la comodidad, a las relaciones con sus compañeros de trabajo, a las oportunidades que tenga para estudiar y posibilidades de ascenso, por supuesto el nivel salarial, sentirse escuchado y tenido en cuenta para decisiones, el bienestar y incentivos por trabajos y logros extras.
-

Tabla 16 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 1

¿Conoce usted la filosofía de la felicidad del CNC?

ANALISIS ENCUESTA PERSONAL DOCENTE

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿En qué medida cree usted que conoce la filosofía de la felicidad de la institución?	<p>El 60% de docentes encuestados manifiesta conocer totalmente la filosofía de la felicidad y su aplicación.</p>	<p>La mayoría de docentes mencionan que conocen plenamente la filosofía de felicidad y como debe ser su aplicación en el aula, se deduce que esto es efecto de las capacitaciones realizadas por el área de convivencia, y el equipo de psicología de la institución. Sin embargo, y teniendo en cuenta la encuesta a estudiantes, a lo que los profesores hacen referencia es a toda la capacitación que se hace para desarrollar la enseñanza de la felicidad desde el área de ética. Para determinar si realmente los docentes reconocen el sentido fundamental de la filosofía se</p>	

incluye el siguiente
interrogante para verificar si
realmente la filosofía esta
apropiada por parte de los
docentes.

Tabla 17 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 2

Defina brevemente la filosofía de felicidad del colegio

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
Defina	<ul style="list-style-type: none"> Felicidad de los estudiantes 	Tomando como referencia las respuestas obtenidas se evidencia que existe un	

-
- Integridad de los estudiantes acercamiento importante de los docentes frente a la filosofía de felicidad del colegio, sin embargo se verificó que la felicidad se concibe como una asignatura o un programa de ética mas no como una filosofía institucional que debe traspasar el aula de clase, es una iniciativa que debe ser palpable en el ADN de cada uno de los participantes de la institución (Estudiantes, Padres De Familia, Docentes, Proveedores, Aliados, Directivos, etc)
-

Tabla 18 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 3

¿Cuál es tu rol en la institución para contribuir con la felicidad?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Cuál es su rol en la institución para contribuir en la felicidad?	<ul style="list-style-type: none"> • Ejemplo e idoneidad. • Enfocado hacia el bienestar del estudiante. 	<p>En la institución la felicidad del niño únicamente se ve apropiado desde un punto de vista de “bienestar”, es decir, al indagarle a las personas lo asocian rápidamente a que el estudiante debe estar seguro, tranquilo, en un estado de cuidado supremo, pero, si tomamos como referencia la entrevista realizada a la Licenciada Adriana Jimenez Wills este es un concepto</p>	

errado de lo que la
institución quiere brindar de
felicidad, ya que lo que se
busca es una filosofía con
mayores dimensiones en
donde al niño “Se le haga
feliz y se le enseñe a ser
feliz”

Tabla 19 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 4

¿La institución le ha realizado capacitaciones sobre la filosofía de la felicidad?

¿La institución le ha realizado capacitaciones sobre la filosofía de la felicidad?	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
	<ul style="list-style-type: none"> • El 90% manifiesta haber sido capacitado frente a la felicidad. 	<p>A diferencia del personal administrativo se puede evidenciar que los docentes han sido objeto importante dentro del plan de capacitación sobre felicidad lo que ha permitido a la institución tener grandes avances en este tema, sin embargo para llegar a crear cultura es importante buscar otras alternativas de enseñanza y apropiación de la filosofía.</p>	

Tabla 20 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 5

¿Con qué frecuencia se desarrollan las capacitaciones sobre la filosofía de la felicidad?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Con que frecuencia?	<ul style="list-style-type: none"> La gran mayoría menciona que semestralmente, el resto señala que se hace de 	<p>La regularidad de las capacitaciones a la luz de las respuestas obtenidas permite determinar que la regularidad de las</p>	

manera bimestral e
inclusive mensual.

capacitaciones no está
acorde con la relevancia que
la institución quiere darle a
la filosofía, es decir, si
hablamos de un elemento
institucional y que requiere
fundamental apropiación por
los docentes no debería ser
un proceso formativo del
docente que ocurra
semestralmente. Sin
embargo se analizara el plan
de capacitación de la
institución para conocer los
tiempos reales de
capacitación y no enfocarla
investigación únicamente
desde la percepción
docente.

Tabla 21 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 6

Desde su perspectiva docente ¿Considera que el currículo y las prácticas pedagógicas que el colegio propone son pertinentes para formar niños felices?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
Desde su perspectiva docente ¿Considera que el currículo y las prácticas pedagógicas que el colegio propone son	El 90% de docentes aceptan y apoyan la iniciativa de trabajar por la felicidad.	Si el primer eslabón (el docente) no está convencido de lo que propone formativamente la institución seguramente todo esfuerzo será inoficioso, sin embargo, para este caso la institución cuenta con un alto índice de aceptación y apoyo del docente frente a la propuesta sobre la temática de la felicidad.	

Este es un factor que puede aprovecharse ya que se evidencia un interés por querer trabajar en este sentido. Es entonces viable proponer e implementar proyectos, programas, políticas y procesos curriculares que fortalezcan la filosofía de la felicidad.

Tabla 22 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 7

¿Por qué?

¿Por qué?	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
	<ul style="list-style-type: none"> • Hay espacios institucionales para tal fin. • Sí, pero con observaciones. • No del todo, hace falta espacios 	<p>En concordancia con el interrogante anterior se ratifica que el docente efectivamente apoya el sentido de trabajar por la enseñanza de la felicidad sin embargo en algunos casos manifiestan no estar de acuerdo con la metodología o con lo que para el colegio significa felicidad. Es entonces pertinente identificar aquellos elementos de ruptura conceptual entre el colegio y el docente en pro de garantizar que el 100% de los docentes trabajen en el mismo sentido de la felicidad.</p>	

Tabla 23 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 9

¿Considera usted que la institución es percibida externamente por su formación en felicidad?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Considera usted que la institución es percibida externamente como "El	Un poco más de la mitad de encuestados considera que el colegio si es reconocido por su modelo de felicidad, el resto piensa que no.	Desde la perspectiva del 57% de docentes encuestados la percepción es que el colegio es reconocido externamente por su modelo felicidad.	

De acuerdo a esto se concluye que el trabajo del colegio en felicidad en los últimos 10 años de alguna forma ya está generando algún tipo de reconocimiento externo, sin embargo es pertinente profundizar en este tema e indagar a otros grupos de interés.

Tabla 24 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 10

¿Cómo se siente usted trabajando en este colegio?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
	¿Cómo se siente usted trabajando en este colegio?	El 60% de docentes se sienten muy felices de trabajar en el colegio, el resto se encuentran en un nivel intermedio.	El bienestar y felicidad es fundamental en el proceso de enseñanza de la filosofía institucional, para ello se indaga al personal de la institución y un 60% manifiesta estar plenamente feliz, es decir que existe un porcentaje considerable de docentes que no lo está lo cual conlleva a deducir que si el personal no se encuentra feliz mucho menos estará apto para ofrecer un proceso de

enseñanza orientado en este mismo sentido.	disfrutan de su labor, la educación podría convertirse en una actividad monótona y sombría ya que en ese tipo de ambiente no puede existir entusiasmo, dinamismo, ni compromiso”
--	--

Tabla 25 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 11

¿Considera usted que el colegio se preocupa por contribuir en su nivel de felicidad?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Consid	El 60% señala que si, el 40% que no.	De acuerdo a los hallazgos obtenidos se concluye que hay	

-
- Por los siguientes motivos:
- Incentivos y bienestar para empleados.
 - No hay equidad salarial y existe exceso de trabajo.
- una tendencia fuerte del docente con respecto a la inconformidad con el bienestar (específicamente al exceso de trabajo), en muchas ocasiones el gran número de actividades, tareas y solicitudes administrativas conducen a que lo planeado por el docente para la ejecución de sus labores tome un rumbo diferente.
- Además de esto se presentan percepciones de inequidad de los docentes, este factor puede incidir en el clima laboral, y en la motivación del cuerpo docente y por ende el proyecto de la felicidad.
-

Tabla 26 Análisis encuesta personal docente. Pregunta 12

Para usted ¿Cuáles son los elementos de un trabajo feliz?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Cuáles son los elementos de un trabajo feliz?	<p>Los elementos de un trabajo feliz para los docentes en orden de relevancia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima Laboral • Desarrollo Profesional • Nivel salarial • Bienestar • Participación 	<p>Se evidencia que los docentes al igual que los demás grupos de interés encuestados dan una importancia a todo aquello que hace parte de su bienestar inmediato, factores como el clima laboral, oportunidades de crecimiento profesional</p>	

-
- Incentivos tiene para ellos una gran relevancia. Además de esto, los resultados permiten determinar que el factor económico (salarios e incentivos) no son los factores que más inciden en el nivel de felicidad de los docentes.
-

Tabla 27 Análisis encuesta Exalumnos. Pregunta 1.

¿De qué promoción es?

ANALISIS ENCUESTA EXALUMNOS		
HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
100% de encuestados son exalumnos del año 2016.	Aunque inicialmente se tomó como muestra los exalumnos de las ultimas 3 promociones, únicamente fue posible contactar algunos de la última, la del 2016.	

¿De qué promoción es?

Tabla 28 Análisis encuesta Exalumnos. Pregunta 2.

¿Se siente orgulloso de ser egresado del CNC?

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Se siente orgulloso de ser egresado del CNC?	El 80% de los exalumnos se sienten orgullos de ser egresados, el 20% demuestra indiferencia ante la pregunta.	Los exalumnos se sienten orgullosos de sus colegio, esto es bueno, ya que finalmente ellos son embajadores y referentes de la institución, De alguna forma el resultado obtenido permite deducir que la formación y	

propuesta del colegio ha

impactado a los

estudiantes de manera

positiva.

Tabla 29 Análisis encuesta Exalumnos. Pregunta 3.

¿Es usted una persona feliz?

HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
<p>¿Es usted una persona feliz?</p>	<p>El 100% manifiesta ser feliz.</p> <p>Todos los estudiantes expresan ser felices, esto es un dato importante, ya que lo que busca el colegio es esto, que además de hacer día a día felices a sus estudiantes cuando salgan tengan la capacidad de construir su felicidad, de superar adversidades, y de guiar su proyecto de vida desde la perspectiva del bienestar y el pensamiento positivo.</p> <p>A pesar de que el 100% manifiesta estar feliz la información obtenida es muy superficial como para concluir que esto obedece a la enseñanza del colegio.</p>	

Tabla 30 Análisis encuesta Exalumnos. Pregunta 4.

	HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
¿Cree usted d que el CNC le proporciono las herramientas para construir su propia	Ante esta pregunta hay un 57% que considera que si y un 43% que no.	De las personas encuestadas un alto porcentaje considera que efectivamente el colegio fue quien instauró un pensamiento y una actitud que les permitiese lograr su propia felicidad. Sin embargo, el 43% de los exalumnos considera que la	

felicidad no es algo que se
pueda enseñar y que
definitivamente eso depende del
individuo y del entorno donde se
desenvuelve mas no de una
enseñanza del colegio.

Tabla 31 Análisis encuesta Exalumnos. Pregunta 4.

Generalmente cuando se refiere al CNC lo relaciona con:

HALLAZGOS MAS IMPORTANTES	ANALISIS DE LOS INVESTIGADORES	MARCO TEORICO
<p>Los exalumnos relaciona al colegio en el siguiente orden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un colegio campestre. • Un colegio con calidad académica • Un colegio bonito. • Un colegio donde aprendes a ser feliz. 	<p>El exalumno del CNC relaciona principalmente el colegio con su infraestructura campestre, las instalaciones es lo que prevalece y es apenas lógico, generalmente los seres humanos damos más valor a lo físico, a lo palpable. Sin embargo se evidencia que el último factor que asocian es el de la felicidad, es decir que esto aún no está generando en ellos un impacto relevante y tal vez puede obedecer a lo halado en los otros instrumentos en donde la felicidad se concibe como un “asignatura” mas no como un cultura</p>	

Generalmente cuando se refiere hacia el CNC lo relaciona con

13 Propuesta plan de mejoramiento

Revisando cada uno de los hallazgos de esta investigación se puede determinar que el Colegio Nuevo Campestre se encuentra inmerso en un punto clave en su proceso de crecimiento institucional, en este momento es una organización que ha logrado permear las expectativas de los padres de familia y estudiantes a tal punto que el interés por conseguir un mayor número de estudiantes o por lograr una estabilidad financiera ya no hacen parte de sus principales objetivos. Si se observa desde un punto de vista comercial o desde un análisis de mercadeo se puede determinar que actualmente la institución se encuentra en su máxima etapa de crecimiento lo cual por una parte es motivo de orgullo y estabilidad para sus socios y para el personal que allí labora, pero por otra parte surgen elementos que generan terror y confusión para las medianas empresas, la sostenibilidad, la competitividad, la reputación, entre otras similares. Estos factores conllevan a realizar un ejercicio de conciencia e interiorización de la estrategia para hacer frente los desafíos que enfrenta el Colegio Nuevo Campestre.

Como se ha mencionado a lo largo de esta investigación el CNC decidió desde hace 10 años apostar a una enseñanza enfocada en la felicidad de sus estudiantes lo cual hasta este momento ha dejado ráfagas y pequeños instantes de éxito al respecto. Se han logrado avances, por supuesto, pero esa tan anhelada consolidación no ha llegado y es motivo de preocupación ya que este es el diferenciador que se ha buscado con mucho trabajo, investigación e inversión de sus socios

El proceso de investigación ha llevado al equipo investigador a ir determinando poco a poco los ejes principales como lo son la comunicación estratégica, el liderazgo, la cultura institucional,

estos han sido producto de referentes teóricos, anécdotas de la población objeto de estudio, perspectivas propias de los investigadores y por supuesto los resultados de los instrumentos aplicados durante la fase intermedia del proyecto. Principalmente, y como se mencionó en el capítulo de análisis de información se ha concluido algunos aspectos que de alguna manera se preveían pero que era pertinente confirmar con los grupos de interés de la institución.

Los estudiantes de la sección de bachillerato de la institución arrojaron hallazgos importantes para la investigación. Por una parte, mostraron una tendencia demasiado marcada a dar relevancia a sus aspiraciones y necesidades emocionales, hoy día los estudiantes dan mayor trascendencia a una amistad, a un amigo, a la pareja, al compartir en familia, son una combinación extraña entre la generación anterior y la actual, tienen gran deseo de estar en casa con sus seres más allegados, contrario a lo que sucedía con las personas de algunos pocos años atrás los cuales deseaban cumplir su mayoría de edad para partir, comprar carro, casa y tener familia; en este caso no es así, el estudiante actual está dispuesto a compartir con su familia pero al mismo tiempo no contempla la opción de negociar su libertad, no toleran las reglas, ni mucho menos hacer lo que no les gusta, no tienen preocupación por el mañana simplemente viven su presente y es lo que importa.

Estas características mencionadas efectivamente están siendo contempladas por la institución y de acuerdo con la entrevista realizada a la subdirectora de felicidad del CNC ya se cuentan con estrategias claras para seguir optimizando a lo que llaman “el modelo de felicidad”. Entre aquellas estrategias nombradas en las entrevistas sobresale la propuesta de trabajar en

componentes de psicología positiva, formación del carácter y las características del estudiante feliz, al cual se adhieren otras tantas que poco a poco van robusteciendo la propuesta del CNC.

En contraste con las entrevistas a exalumnos, se encontró igualmente varios hallazgos sorprendidos, la gran mayoría consideran que el proceso de enseñanza de felicidad que recibieron en el colegio no tiene ninguna incidencia con su nivel de felicidad actual. De allí es viable realizar 2 lecturas, una desde la posición del estudiante y la otra desde la postura de la institución. En la primera, se puede deducir que el estudiante que pasó por la institución no interiorizó plenamente las bondades o beneficios de ser formado en una institución que trabaja en la felicidad, en este sentido se estima las razones por las cuales no relacionan su estado actual de felicidad con lo aprendido en el colegio. Desde otro punto de vista se puede actuar en beneficio de la institución y deducir que la felicidad no es un catálogo o una receta mágica la cual puede ser utilizada en escenarios previamente estudiados, posiblemente los exalumnos pueden tener las competencias y carácter de un ser feliz pero la realidad es que no las reconocen.

Analizando el talento humano (Personal académico y administrativo) la institución cuenta con un gran ventaja, el compromiso de sus trabajadores con el modelo. Dicha actitud del personal no ha sido aprovechada de buena manera por la institución ya que se ha caracterizado por tener una gran habilidad para determinar estrategias, diseñar e implementar proyectos pero fallan generalmente en el despliegue con las personas, la institución carece de líderes que apropien una cultura de gestión y comunicación (antes que la de felicidad) con los mandos tácticos y operativos del colegio y a lo cual dentro del análisis del equipo de investigación se considera el problema central de esta investigación.

De acuerdo con lo anterior el equipo investigador propone desarrollar un plan de mejoramiento cuyo eje central es la construcción de un modelo de felicidad organizacional de acuerdo a lo propuesto por Ignacio Fernández en su libro *Felicidad Organizacional* (2014).

En concordancia con lo expuesto por Fernández (2014) un modelo de felicidad organizacional está enfocado en gestionar la felicidad en las personas desde una concepción ética del ser humano (convicción, ética y credibilidad), desarrollar en las personas sentido de positividad, sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, Engagement, logro y reconocimiento. Se estima al implementar en el Colegio Nuevo Campestre este modelo organizacional su cultura institucional en felicidad va a trascender ya que las personas van a estar alineadas y van a tener los suficientes argumentos para generar resultados sustentables y sostenibles.

Actualmente el Colegio Nuevo Campestre ha diseñado su nuevo direccionamiento estratégico el cual guiará a la institución hasta el año 2020 por lo tanto se ha considerado una oportunidad importante el integrar el plan de mejoramiento de este proceso investigativo a la estrategia institucional.

Cada 3 años el Colegio Nuevo Campestre lleva a cabo su proceso de reformulación estratégica la cual consiste en analizar los resultados obtenidos durante el último periodo estratégico . El comité estratégico de la institución comprende los factores positivos y negativos y formula una nueva misión y visión (Hecho realizado en octubre de 2017), de allí los líderes de cada componente (subdirectores, jefes y coordinaciones) plantean las nuevas metas y objetivos desde

cada uno de sus componentes y se discuten en el mes de diciembre para poder consolidar el plan estratégico 2017 – 2020 (en este caso). De acuerdo con esto, el plan de mejoramiento institucional y la construcción de la planeación estratégica de la institución coincidieron en el tiempo por lo que a continuación se relaciona el Planeación Estratégica diseñada por el comité estratégico del Colegio Nuevo Campestre y posteriormente la propuesta del equipo investigador frente al PMI el cual fue acogido positivamente en las sesiones de consejo académico y consejo directivo.

14 Plan estratégico 2017 – 2020

Este plan estratégico se emitió oficialmente en el mes de Noviembre de 2017 por el comité estratégico del Colegio Nuevo

Campestre, el plan de acción del plan de mejoramiento institucional se plantea en la parte final de este apartado como complemento a
Tabla 32 - Plan estratégico institucional 2017-2020

Planeación estratégica desarrollada por el comité estratégico del Colegio Nuevo Campestre

VISIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	INDICADOR	LINEA ESTRATÉGICA	COMPONENTE	17	18	19	20	OBJETIVO TÁCTICO	INDICADOR
FORMACIÓN INTEGRAL	FORMAR SERES FELICES	80%	Promedio Ponderado entre los conocimientos y las conductas	LOS PREPARAMOS PARA LA VIDA	CONVIVENCIAL	X	X			Fundamentar, planear e implementar la estrategia que permita la formación de un CARÁCTER FELIZ	80%
										Evidenciar en los niños la apropiación de cada uno de los rasgos del carácter de una personalidad feliz	80%
	FORMAR EXCELENTES SERES HUMANOS	80%	No. Estudiantes con (0) comparendos/ Total Estudiantes	LOS PREPARAMOS PARA LA VIDA	CONVIVENCIAL	X	X			Lograr que los estudiantes y docentes conozcan el debido proceso convivencial	80%
										Lograr que los estudiantes se regulen con el 1er llamado de atención verbal	80%
FORMAR SERES RESPETUOSOS									Lograr que los estudiantes no tengan ningún comparendo	80%	
									Lograr un promedio de nota de 9,5 en la asignatura de Ética en cada uno de los cursos		
										Lograr el éxito de los docentes en formación de un ser respetuoso de sí mismo y de su entorno escolar	80%
	ALCANZAR LAS METAS ESTABLECIDAS PARA EL ICSE: PRIMARIA (7,45), SECUNDARIA (8,15), MEDIA (8,51)	100%	Resultados arrojados en las pruebas ICSE anualmente	LOS PREPARAMOS PARA LA VIDA	ACADÉMICO	X	X			Incrementar los resultados del ICSE en 0,4 % cada año, a partir de los resultados del año 2016 y conocidos en 2017	100%
	LOGRAR EL NIVEL B1 EN LOS ESTUDIANTES DE GRADO 11º	100%	No. Estudiante en grado 11º en nivel B1/ Total de estudiantes grado 11º X 100	LOS PREPARAMOS PARA LA VIDA	ACADÉMICO	X	X			Implementar en el CNC de manera estricta el Modelo Cambridge	100%
										Cautivar a Padres y a estudiantes a través de la efectividad de los resultados y el conocimiento del modelo	
										Definir e implementar la estrategia que permita lograr el nivel B1 en INGLÉS	
										Re-diseñar y definir el sistema de evaluación que permita obtener el nivel B1	

FORMACIÓN INTEGRAL	PREPARADOS PARA EL MUNDO ACTUAL	ERRADICAR EL NIVEL DE INSUFICIENCIA	100%	0% en el Nivel De Insuficiencia en los resultados del ICSE	LOS PREPARADOS PARA LA VIDA	ACADÉMICO	X X	Re-diseñar y definir el sistema de evaluación que permita erradicar el nivel de insuficiencia y subir el nivel académico
	LOS NIÑOS SE SIENTEN QUERIDOS, VALORADOS Y RECONOCIDOS	LOGRAR UN ALTO NIVEL DE FELICIDAD DE LOS NIÑOS A TRAVÉS DE LA CULTURA	98%	Promedio Ponderado de percepción de los tres componentes de la cultura de la felicidad: Conócelos Escúchalos Y Dale Amor	COLEGIO CON AMOR DE HOGAR	DIRECTIVO	X X	Lograr que los docentes conozcan el sistema de evaluación
	LOS NIÑOS QUIEREN VENIR A ESTUDIAR	LOGRAR QUE LOS ESTUDIANTES QUIERAN ESTAR EN ÉSTE COLEGIO	98%	Promedio de satisfacción de los elementos definidos como experiencia de los niños en el colegio	SERVIMOS CON EL ALMA Y EXPERIENCIAS QUE DEJAN HUELLA	DIRECTIVO	X X X	Implementar de manera exitosa el nuevo sistema de evaluación
	LOS NIÑOS ESTÁN MOTIVADOS A APRENDER	LOGRAR QUE LOS ESTUDIANTES ESTÉN PRESTOS Y MOTIVADOS A ESTUDIAR	85%	Promedio de satisfacción de los elementos que impactan en los resultados académicos: Metodología, Didáctica, Plan de estudios, Recursos didácticos, Resultados Positivos.	SERVIMOS CON EL ALMA		X X X	
COMPROMETER AL TALENTO HUMANO	LAS PERSONAS QUIEREN VENIR A TRABAJAR	LOGRAR UN ALTO NIVEL DE PERSONAS QUE PERCIBAN EL COLEGIO COMO UN LUGAR PROPICIO PARA TRABAJAR	98%	Promedio de satisfacción de los elementos que impactan en la felicidad de los funcionarios: Calidad en la selección, Capacitación, Bienestar y Comunicación.	SERVIMOS CON EL ALMA		X X	
	LAS PERSONAS SON INSPIRADORAS DE FELICIDAD EN TODA LA COMUNIDAD	LOGRAR EN LAS PERSONAS UN ALTO COMPROMISO CON LA FELICIDAD	98%	Promedio de rendimiento de los elementos que conforman el compromiso con la cultura de la felicidad institucional por parte de los funcionarios	COLEGIO CON AMOR DE HOGAR			X

VISIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	INDICADOR	LINEA ESTRATÉGICA	COMPONENTE	17	18	19	20	OBJETIVO TÁCTICO	INDICADOR
DESARROLLAR UN PRODUCTO INNOVADOR	HACER DEL "COLEGIO FELIZ" UN PRODUCTO INNOVADOR	LOGRAR UN ALTO IMPACTO EN EL NÚMERO DE ESTUDIANTES POR EL PRODUCTO COLOURFULDAYS	No. de padres que se quedan por la propuesta del modelo de felicidad. / T. estudiantes del colegio X 100	COLOURFUL DAYS					X		
			No. de padres que ingresan por la propuesta del modelo de felicidad / T. estudiantes nuevos X 100								
DESARROLLAR UN PRODUCTO INNOVADOR	HACER DEL "COLEGIO FELIZ" UN PRODUCTO INNOVADOR	LOGRAR UN ALTO IMPACTO EN EL NÚMERO DE ESTUDIANTES POR EL PRODUCTO COLOURFULDAYS	90%	COLOURFUL DAYS							
			100%			Promedio de desarrollo de los elementos definidos para innovación: Alianzas, Imagen, Servicio, Experiencias	EXPERIENCIAS QUE DEJAN HUELLA		X		
CRECIMIENTO	CRECIMIENTO EN EL No. DE ESTUDIANTES	TENER 900 ESTUDIANTES AL 2020 QUE CORRESPONDE AL 43% DEL # DE ESTUDIANTES EN EL 2016 (630)	100%	Total estudiantes al 2020 / T. Meta a 2020 X 100	COLOURFUL DAYS				X		
		REDUCIR GASTOS DE OPERACIÓN		Resultado negativo en comparación de gastos anualmente	COLOURFUL DAYS				X		
		INCREMENTO EN LOS INGRESOS		Resultado Positivo en las utilidades anualmente	COLOURFUL DAYS				X		
CUIDADO DEL PLANETA	PLANES AMBIENTALES DE IMPACTO EN LA COMUNIDAD (DESDE UNO COMO PERSONA HASTA EL PLANETA)	DESARROLLAR EN LOS ESTUDIANTES EL RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE		Promedio de adquisición de hábitos y actitudes que generen respeto por el medio ambiente	COLEGIO CON AMOR DE HOGAR				X		

15 Plan de acción plan de mejoramiento institucional

Tabla 33 Plan de mejoramiento institucional

PMI Propuesto por el equipo de investigación

VISIÓN	OBJETIVO	LÍNEA	COMPONENTE	OBJETIVO TÁCTICO	RESPONSABLE	17	18	19	20
	ESTRATÉGICO	INSTITUCIONAL							
IMPLEMENTAR MODELO DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL PARA COMPROMETER A LAS PERSONAS CON LA CULTURA		Diseñar modelo de felicidad organizacional con el fin de gestionar la felicidad de las personas en la institución.	Administrativo	Crear estrategias y políticas que garanticen una atmosfera emocional positiva en los colaboradores (Positividad).	Talento Humano / Comité Estratégico		X		
				Desarrollar en los líderes del colegio las competencias para gestionar el sentido hacia el trabajo en las personas para inspirarlos hacia la consecución de la visión institucional.	Talento Humano / Comité Estratégico		X		
				Desarrollar estrategias orientadas a construir relaciones confiables entre los docentes del colegio.	Talento Humano / Comité Estratégico		X		

		Establecer estrategias para gestionar y promover el desarrollo profesional y personal de las personas. Alinear sus capacidades a la estrategia institucional.	Talento Humano / Comité Estratégico	X
		Desarrollar estrategias de engagement para vincularla trabajador con su labor en el colegio.	Talento Humano / Comité Estratégico	X
		Establecer políticas de reconocimiento económico y no económico con el fin de estimular el compromiso y el orgullo institucional.	Talento Humano / Comité Estratégico	X
Desarrollar las palancas de gestión del modelo de felicidad en la	Administrativo	Desarrollar en los jefes y directivos las competencias y características de un líder cercano y firme.(líder efectivo)	Talento Humano	X
		Establecer espacios de participación de las personas en las decisiones más importantes de la institución y de la discusión del modelo de la felicidad.	Talento Humano / Subdirección de felicidad.	X

<p>institución basados en la teoría de Ignacio Fernández.</p>	<p>Implementar el cargo "gerente de felicidad" quien debe garantizar el cumplimiento de la promesa de valor dirigida a los trabajadores en su felicidad laboral.</p>	<p>Dirección General</p>	<p>X</p>	
<p>Alinear los resultados de la catedra de felicidad al sistema de medición de desempeño docente.</p>	<p>Diseñar un sistema donde se mida al docente a partir de los logros obtenidos en la catedra de felicidad desarrollada en clase y en el desarrollo de personalidad del estudiante feliz.</p>	<p>Calidad / Talento Humano</p>	<p>x</p>	
<p>Desarrollar un sistema de medición para</p>	<p>Determinar el impacto del modelo de felicidad organizacional en la calidad del servicio a estudiantes y padres de familia.</p>	<p>Calidad</p>	<p>x</p>	<p>x</p>

medir el impacto	Medir el impacto del modelo de felicidad	Calidad		
del modelo de	organizacional en la productividad de las personas.	Calidad	x	x
felicidad	Medir el bienestar subjetivo de las personas en el trabajo.	Calidad		x
organizacional	Determinar el impacto financiero (rentabilidad)	Calidad		x
en el Colegio	generado por el modelo de felicidad organizacional.			
Nuevo				
Campestre				

16 Conclusiones

Desarrollar un PEI enfocado en La Felicidad es una opción que cada vez está obteniendo mayor protagonismo en las instituciones educativas del país, ésta es una sociedad que necesita “buenos seres humanos” que realmente tengan valores, que sienten amor por la vida, compromiso con los problemas sociales, identidad con el país y con actitud positiva frente a las diferentes circunstancias que se presentan a lo largo de la vida de un ser humano. En este sentido se considera importante que las instituciones educativas y los directivos, rectores y docentes encargados de gestionar los PEI den una mirada rigurosa a esta temática, a estudiar y analizar con la relevancia que puede tener para el ser humano una formación emocional y en qué medida impacta a los resultados académicos de éste.

Por otra parte, se considera el plan de mejoramiento institucional como una herramienta poderosa para el fortalecimiento de la calidad educativa del país, gracias a que hoy día se ha producido mayor oferta de profesores, directivos y rectores formados en áreas de la gestión educativa quienes están acogiendo para las instituciones este modelo de mejoramiento continuo que sin duda alguna impactará positivamente el sistema educativo del país en los próximos años. En consecuencia, las instituciones educativas del país deben optar por incorporar talento humano especializado para gestionar sus PEI, hoy día las IE se deben administrar con la misma rigurosidad de una empresa del sector real, cada vez es mayor la oferta educativa ante una tasa de natalidad inferior lo que tarde que temprano reflejará la disminución de las matrículas en los colegios. Tener un PEI robusto y consciente de la sociedad para la cual trabaja es la clave para trascender y florecer como institución educativa, buscar la producción académica de estudiantes y promover el constante aprendizaje del cuerpo docente, por lo tanto y en consecuencia con los resultados obtenidos en esta tesis se puede asumir que aquellas instituciones educativas que no

contemplan planes de mejoramiento y modelos de autoevaluación en el corto plazo van a desaparecer o al menos a perder reputación académica, sostenibilidad comercial y financiera.

Trabajar la cultura institucional en una institución en donde se quiere orientar hacia la felicidad institucional es una labor compleja, como se apreció en la presente tesis no es efectivo cuando se dan esfuerzos aislados dentro de una institución ya que la base de una cultura institucional son las personas por lo cual es fundamental integrarlas hacia una misión común que les permita orientar su labor hacia el mismo norte. La cultura institucional debe involucrar todos los grupos de interés padres de familia, estudiantes, colaboradores, directivos, aliados, etc. Deben profesar la misma religión, conocer el ADN de la institución educativa y es allí donde la labor de los directivos y líderes debe ser constante, apasionada y con disciplina. Una cultura no se forma de la noche a la mañana, pero si se orienta y comunica de la forma correcta a la comunidad poco a poco se integrará y se cimentará en el día a día de la. Construir una cultura de felicidad es aún una labor más compleja, la felicidad tiene un sinnúmero de definiciones y para cada persona tiene una justificación particular por lo cual podemos concluir que la labor de la Institución Educativa no es la de hacer felices a las personas, la felicidad debe construirla cada individuo, la institución debe gestionar felicidad, brindar a sus docentes un ambiente laboral optimo, un trato justo y respetuoso y propender por el crecimiento emocional y profesional, a sus estudiantes formarlos rigurosamente en el carácter siempre vigilantes de asegurar un perfil académico superior. Los directivos de un colegio que quiera desarrollar cultura de felicidad deben ser los “líderes del barco” encontrar el equilibrio en cada uno de los componentes de la institución, comprometiéndose con cada una de las estrategias requeridas para la construcción de la cultura y con un alto sentido de sensibilidad para reconocer las circunstancias claves que se dan en la comunidad educativa entorno a la felicidad.

Uno de los componentes claves a la hora de instituir una cultura en un grupo social o en una institución educativa es la comunicación. La institución debe comunicarse estratégicamente con relación a su cultura, la forma en que las personas se comportan, su lenguaje, su estética, los medios, las audiencias, los comportamientos, la ética, etc. En cada una de las acciones que se desarrollan en una institución educativa se está comunicando y por lo tanto se considera que la comunicación debe ser parte del componente estratégico de la institución, debe otorgársele un papel superior y que impacte transversal y horizontalmente a cada uno de los procesos institucionales. En el caso de la felicidad no es la excepción, las personas deben reflejar felicidad, deben hablar de felicidad, las instalaciones deben inspirar felicidad, los directivos orientaran sus estrategias hacia la felicidad, el servicio al cliente debe propender por la felicidad, los procesos académicos deben estar alienados con a la felicidad y lo más importante que sus estudiantes sean y finalmente adquieran las competencias para ser felices. Si todos estos esfuerzos se realizan de forma mancomunada se puede hablar de que se cuenta con una cultura institucional en felicidad.

17 Recomendaciones

La cultura de la felicidad es efectivamente un diferenciador importante dentro de la oferta educativa que se encuentra en el sector educativo de Bogotá, la institución ha trabajado rigurosamente alrededor de esta y es pertinente seguir robusteciendo esa idea que cada vez cobrar mayor fuerza e impacto en la comunidad educativa.

La felicidad ha sido desarrollada desde el componente convivencial de la institución lo cual ha generado poco compromiso en los líderes de los demás componentes. Se considera pertinente formar un comité de felicidad el cual reúna a los líderes de los componentes (Académico, Convivencial, Administrativo, Social) en donde se estipulen estrategias para cada uno de estos las cuales impacten la construcción de la felicidad institucional. De igual forma este comité es quien continuamente se reunirá para analizar los resultados y alinear los diferentes componentes hacia el propósito institucional.

La labor del docente es el núcleo de la cultura de la felicidad, es el quien transmite al estudiante la formación y el carácter de un niño feliz, por lo tanto, se recomienda fortalecer el área de talento humano en pro de construir un modelo de felicidad organizacional. Este modelo debe propender por cada uno de los elementos que impactan en la felicidad de las personas en su trabajo y el de garantizar las competencias del docente adecuadas para una cultura institucional en felicidad.

Desarrollar la formación a través de la cátedra en felicidad es una estrategia poderosa la cual complementa las acciones y estrategias diseñadas desde la subdirección de la felicidad, sin embargo, se considera importante aumentar la intensidad horaria que tienen los estudiantes semanalmente.

Por último se aconseja a la institución a diseñar un plan de formación y capacitación para los líderes de procesos y los miembros del comité estratégico en liderazgo. Instituir una cultura debe ser una labor constante y si no se cuenta con líderes inspiradores las estrategias no van a trascender en la comunidad y los resultados no se lograrán.

18 Referencias

- Campanario, J. M. (2000). El desarrollo de la metacognición en el aprendizaje de las ciencias: estrategias para el profesor y actividades orientadas al alumno. *Revista de investigación y experiencias didácticas*, 1-21.
- Colegio Nuevo Campestre. (2017). PEI.
- Departamento Nacional de Planeación. (16 de Agosto de 2016). *Departamento Nacional de Planeación*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/Paginas/DNP%20revela%20primer%20diagn%C3%B3stico%20de%20felicidad%20para%20Colombia.aspx>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional*. Santiago: Penguin Random House Grupo Editorial Chile.
- Gaceta de Cundinamarca. (2016). Plan de desarrollo inteligente. *Gaceta de Cundinamarca*, 1-5.
- Goleman, D. (2012). *Como ser un lider*. California: Edic B.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW - HILL.
- Nassif, R. (1958). *Pedagogía general*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Ponce, A. (2014). *Educación y lucha de clases*. Buenos Aires: Ediciones Luxemburg.
- Sánchez, E. (21 de Septiembre de 2015). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/definen-la-felicidad-5-filosofos-famosos/>
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Editorial Zeta.
- Villagómez, D. (2016). La educación en búsqueda de la felicidad. *Revista Vinculando*, 50-62.

19 rafia

- Campanario, J. M. (2000). El desarrollo de la metacognición en el aprendizaje de las ciencias: estrategias para el profesor y actividades orientadas al alumno. *Revista de investigación y experiencias didácticas*, 1-21.
- Colegio Nuevo Campestre. (2017). PEI.
- Departamento Nacional de Planeación. (16 de Agosto de 2016). *Departamento Nacional de Planeación*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/Paginas/DNP%20revela%20primer%20diagn%C3%B3stico%20de%20felicidad%20para%20Colombia.aspx>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional*. Santiago: Penguin Random House Grupo Editorial Chile.
- Gaceta de Cundinamarca. (2016). Plan de desarrollo inteligente. *Gaceta de Cundinamarca*, 1-5.
- Goleman, D. (2012). *Como ser un lider*. California: Edic B.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW - HILL.
- Nassif, R. (1958). *Pedagogía general*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Ponce, A. (2014). *Educación y lucha de clases*. Buenos Aires: Ediciones Luxemburg.
- Sánchez, E. (21 de Septiembre de 2015). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/definen-la-felicidad-5-filosofos-famosos/>
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Editorial Zeta.
- Villagómez, D. (2016). La educación en búsqueda de la felicidad. *Revista Vinculando*, 50-62.

20 Anexos

ANEXO A. Características de las familias campestrias, documento gerencial EFQM 2017

Cientes	PRE-ESCOLAR	MEDIA VOCACIONAL	Estrato 5
	Pre-Jardín 19	Décimo 35	
No. Estudiantes 2016	Jardín 28	Undécimo 26	Estrato 4
	Transición 59	Total Estudiantes 61	28,8%
625	BÁSICA PRIMARIA	SECUNDARIA	Estrato 3
	Primero 100	Sexto 44	52,8%
Total Familias 2016	Segundo 68	Séptimo 54	Estrato 2
	Tercero 40	Octavo 32	0,8%
535	Cuarto 48	Noveno 21	
	Quinto 50	Total Estudiantes 151	
	Total Estudiantes 306		

ANEXO B. Estrategias en la enseñanza de la felicidad, documento gerencial EFQM 2017

ÉTICA DEL CUIDADO

Proyecto de desarrollo personal que propende por el crecimiento de cada estudiante basado en el cuidado de sí mismo y de los demás.



TRANSFORMARME

Educación creativa en valores que busca promover personalidades positivas.



EDUCACIÓN EN FELICIDAD

Jornadas de capacitación y formación para funcionarios y padres.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Promovemos los métodos alternativos de solución de conflictos, el valor de la palabra y el control de impulsos.



MARKETING EN FELICIDAD:

Promocionamos la felicidad como una forma de vida.



BIENESTAR:

Promovemos servicios y campañas encaminados al bienestar físico y emocional de lo de todos.



GRUPOS DE APOYO:

Herramienta de apoyo terapéutico grupal para discutir temas de interés común a varios estudiantes



CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES:

Celebramos la vida y todo aquello que nos recuerde que ser felices es lo nuestro.





CONÓCELOS, ESCÚCHALOS Y DALES AMOR




Reconocer a cada miembro de nuestra institución como un ser particular.



ANEXO C. Acta consejo académico. P.1



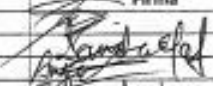
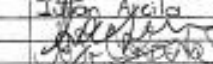

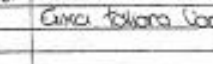
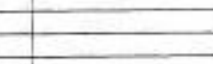
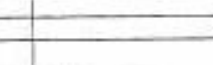




 COLEGIO NUEVO CAMPESTRE "Antes que todo está el bien del niño"		 SISTEMA DE COMUNICACIONES	
ACTA DE REUNIONES			
Nombre de la Reunión:		REUNIÓN CONSEJO ACADÉMICO	
Número de Acta: 01			
Fecha: 23/11/2017	Hora Inicio: 2:00	Hora Final: 03:30 pm	Lugar: Salón Emprendimiento
REPRESENTANTE	NOMBRE Y APELLIDO	Orden del Día	
Rector	Rodolfo Rincon Cantor	1. Presentación programa Especialización Gerencia Educativa. 2. Presentación Grupo Investigador. 3. Justificación del proyecto de investigación. 4. Presentación marco teórico. 5. Principales hallazgos encontrados. 6. Presentación plan de acción. 7. Opiniones, aportes y solicitudes del consejo académico.	
Coordinación General	Sandra Esteva Garcia		
Lengua Castellana	Aurora Becerra Garzón		
Coordinación Inglés	Julian Alberto Ardila		
Ciencias Sociales	Julian Andres Valásquez		
Edu Física y Deportes	Jose Alirio Cardenas		
Emprendimiento	Adriana Lomanto		
Ed Artística	Viviana Rodríguez		
Ciencias Naturales y Ed. Ambiental	Diego Fernando Cardenas Verdugo		
Matemáticas	Erika Tatiana Vanegas		
<p>1. SALUDO Y BIENVENIDA Los integrantes del equipo evaluador Viviana Mateus y Andres Felipe Garzón dieron apertura a la reunión con un saludo de bienvenida a todos los miembros del consejo académico de la institución.</p> <p>2. GENERALIDADES DEL PROYECTO Andres Felipe Garzón contextualizó a los miembros del consejo frente a las generalidades del proyecto, el programa Especialización Gerencia Educativa de la Universidad en los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> El plan de mejoramiento es requisito para optar por el programa Especialización gerencia Educativa de la Universidad De La Sabana. Los integrantes del equipo investigador son Viviana Mateus y Andres Felipe Garzón. Se escogió el Colegio Nuevo Campestre y su enfoque principal, la Felicidad. Las etapas del PMI se dieron en el transcurso del año 2017. <p>3. PROPOSITO DE LA REUNIÓN Viviana Mateus mencionó al grupo del consejo académico que la intención de la reunión es presentarles los principales hallazgos encontrados durante el proceso de investigación y trabajo de campo para luego conocer sus percepciones, opiniones, sugerencias y propuestas que enriquezcan el proceso investigativo y que aporten al PEI de la institución.</p> <p>4. PRESENTACIÓN FASES DEL PMI</p> <ol style="list-style-type: none"> Problema de Investigación: El problema de investigación se determinó tras indagar a las directivas del Colegio Nuevo Campestre cuales eran las problemáticas críticas que de alguna manera el Colegio Nuevo Campestre estaba enfrentando. De un abanico de problemáticas el equipo investigador le llamo la atención el que el Colegio tras haber trabajado 9 años en un modelo de felicidad este aún no es un factor diferenciador y una ventaja competitiva en su PEI. El colegio quiere cimemar la felicidad como una cultura que permee a todos los grupos de interés y que a su vez sea reconocido externamente en el ámbito educativo como "El colegio de la felicidad". La pregunta problemática a resolver es: ¿Cómo el Colegio Nuevo Campestre puede lograr en los directivos, personal docente, personal administrativo y personal de apoyo una apropiación de su filosofía de la felicidad y que finalmente esta se convierta en una cultura institucional en felicidad? Marco Teorico: Se menciona al consejo académico algunos referentes consultados, se hizo énfasis en el libro de Ignacio Fernández Reyes <i>Felicidad Organizacional</i>. <p>5. PRINCIPALES HALLAZGOS</p>			

ANEXO D. Acta consejo académico Pág. 2



	<p align="center">COLEGIO NUEVO CAMPESTRE "Antes que todo esté el bien del niño" ACTA DE REUNIONES</p>	<p align="center">   SISTEMA DE COMUNICACIONES </p>
<p>a. Se presentaron los principales hallazgos a los miembros del consejo académico de donde se destacó:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Un gran % de estudiantes asocian la felicidad con las relaciones interpersonales que tienen con sus amigos. ii. La mayoría de estudiantes perciben que los docentes no son felices en el colegio. iii. Los exalumnos del colegio no consideran que el colegio les dio las herramientas para construir su felicidad, eso depende de ellos mismos. iv. Los docentes del colegio manifiestan tener clara la filosofía de felicidad institucional, pero al solicitar una definición todos tienen conceptos diferentes. v. Los docentes manifiestan en su mayoría estar felices en el CNC. 		
<p>6. PRESENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN</p> <p>a. Se dio a conocer al consejo académico el plan de acción de implementar un sistema de comunicación estratégica enfocada en la felicidad con las fechas de ejecución y los responsables.</p>		
<p>7. APORTES DEL CONSEJO ACADÉMICO</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Los miembros del consejo académico consideran este plan de mejoramiento una buena oportunidad para consolidar la felicidad. b. Los docentes Julián Velasquez y Jose Cardenas manifiestan que algunos docentes no están felices en el colegio debido a la carga laboral que tienen y por eso no se enfocan en la felicidad sino solo al cumplimiento. c. Coordinación General considera que se debe trabajar desde el talento humano en la felicidad del docente para que el lo pueda aplicar en el aula. d. Aurora Becerra considera que si es importante un sistema de comunicación estratégica en felicidad pero que le daría prioridad a trabajar la felicidad en el talento humano. 		
<p>8. CIERRE DE LA PRESENTACIÓN</p> <p>Andrés Felipe Garzón miembro del equipo investigador y Subdirector de calidad del CNC agradece al rector, coordinaciones y jefes de área por asistir a la presentación. Se compromete a evaluar el plan de acción presentado y así fortalecer la propuesta del PME.</p>		
		2

ANEXO E. Acta consejo académico Pág. 3

Ilustración 16 Acta consejo académico. P.3

 COLEGIO NUEVO CAMPESTRE "Antes que todo esté el bien del niño" ACTA DE REUNIONES			 COLOMBIA EXCELENTE EFOM III Representativa Regional for Colombia EFOM III Representativa Regional for Colombia 2008-2010 SISTEMA DE COMUNICACIONES
FIRMAS:			
Nombre	Cargo	Firma	
Rector	Rodrigo Rincón Cantor		
Coordinación General	Sandra Estívar García		
Lengua Castellana	Aurora Becerra Garzón		
Coordinación Inglés	Julian Alberto Areiza		
Ciencias Sociales	Julian Andres Velasquez		
Edu. Física y Deportes	Jose Alirio Cardenas		
Emprendimiento	Adriana Lomanto		
Ed. Artística	Viviana Rodríguez		
Ciencias Naturales y Ed. Ambiental	Diego Fernando Cardenas Verdugo		
Matemáticas	Erika Tatiana Vanegas		

ANEXO F. Acta consejo directivo Pág. 1

	COLEGIO NUEVO CAMPESTRE "Antes que todo esté el bien del niño"	 COLOMBIA EXCELENTE EPCOM al Servicio del Cliente - Reconocido por el gobierno EPOM
ACTA DE REUNIONES		SISTEMA DE COMUNICACIONES

Nombre de la Reunión:		REUNIÓN CONSEJO DIRECTIVO	
Número de Acta: 01			
Fecha: 29/11/2017	Hora Inicio: 2:00	Hora Final: 03:30 pm	Lugar: Oficina Dirección General
REPRESENTANTE	NOMBRE Y APELLIDO	Orden del Día	
Rector	Rodolfo Rincon Cantor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación programa Especialización Gerencia Educativa. 2. Presentación Grupo Investigador. 3. Justificación del proyecto de investigación. 4. Presentación marco teórico. 5. Principales hallazgos encontrados. 6. Presentación plan de acción con ajustes del consejo académico. 7. Aprobación 	
Dirección General	Olga Lucia Gonzalez		
Subdirección Felicidad	Adriana Jimenez Wills		
Subdirección PEI	Liliana Rolon Ulloa		
Subdirección Calidad	Andrés Felipe Garzón		

1. SALUDO Y BIENVENIDA
Andrés Felipe Garzón da apertura a la reunión con un saludo de bienvenida a todos los miembros del consejo directivo de la institución.

2. GENERALIDADES DEL PROYECTO
Andrés Felipe Garzón contextualiza a los miembros del consejo frente a las generalidades del proyecto, el programa Especialización Gerencia Educativa de la Universidad en los siguientes aspectos:

- a. El plan de mejoramiento es requisito para optar por el programa Especialización gerencia Educativa de la Universidad De La Sabana.
- b. Los integrantes del equipo Investigador son Viviana Mateus y Andres Felipe Garzón.
- c. Se escogió el Colegio Nuevo Campestre y su enfoque principal, la Felicidad.
- d. Las etapas del PMI se dieron en el transcurso del año 2017.

3. PROPOSITO DE LA REUNIÓN
Andrés Felipe Garzón mencionó al grupo del consejo directivo la intención de la reunión haciendo énfasis de que en días anteriores se reunión con el consejo académico donde se realizaron aportes y cambios significativos al PMI. La principal intención de la reunión es la de presentarles los principales hallazgos encontrados durante el proceso de investigación y trabajo de campo para luego conocer sus percepciones y obtener la aprobación del PMI.



4. PRESENTACIÓN FASES DEL PMI

- a. **Problema de Investigación:** El problema de Investigación se determinó tras indagar a las directivas del Colegio Nuevo Campestre cuáles eran las problemáticas críticas que de alguna manera el Colegio Nuevo Campestre estaba enfrentando. De un abanico de problemáticas el equipo investigador le llamo la atención el que el Colegio tras haber trabajado 9 años en un modelo de felicidad este aún no es un factor diferenciador y una ventaja competitiva en su PEI. El colegio quiere cimtar la felicidad como una cultura que permea a todos los grupos de interés y que a su vez sea reconocido externamente en el ámbito educativo como "El colegio de la felicidad".
- b. La pregunta problemica a resolver es: ¿Cómo el Colegio Nuevo Campestre puede lograr en los directivos, personal docente, personal administrativo y personal de apoyo una apropiación de su filosofía de la felicidad y que finalmente esta se convierta en una cultura institucional en felicidad?
- c. **Marco Teórico:** Se menciona al consejo académico algunos referentes consultados, se hizo énfasis en el libro de Ignacio Fernández Reyes *Felicidad Organizacional*.

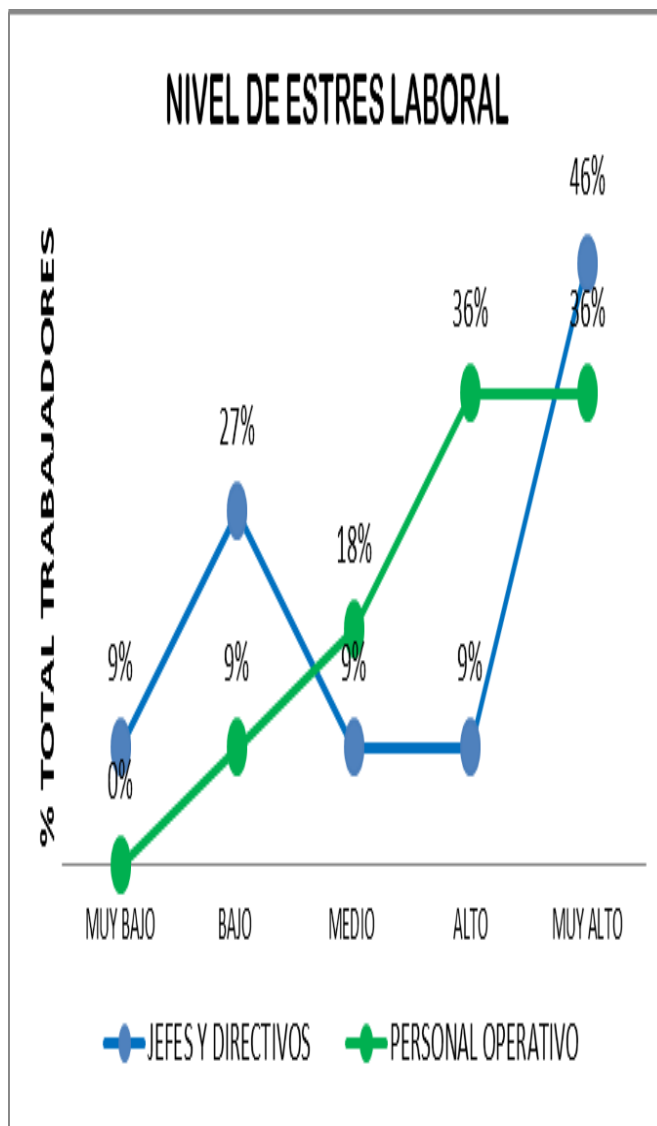
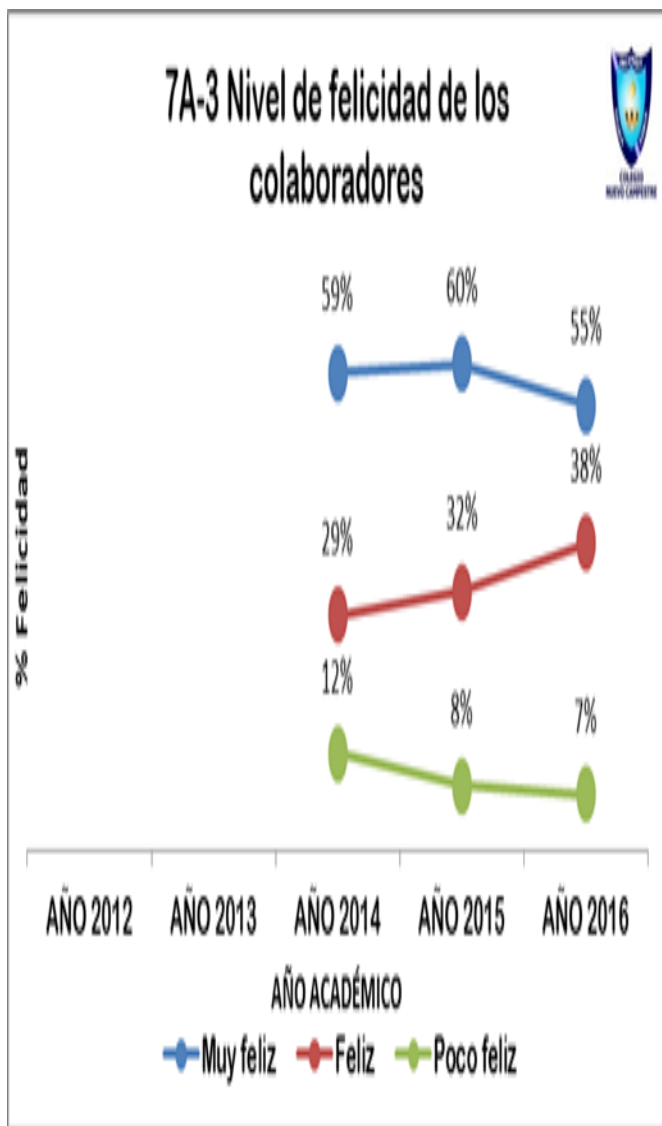
5. PRINCIPALES HALLAZGOS

1

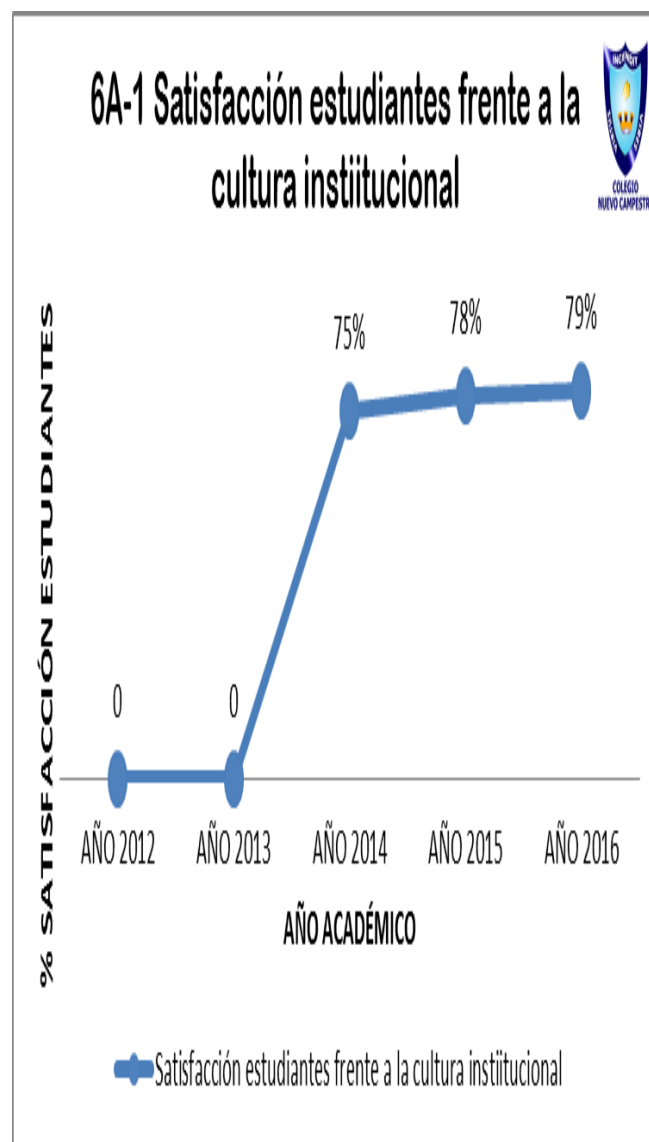
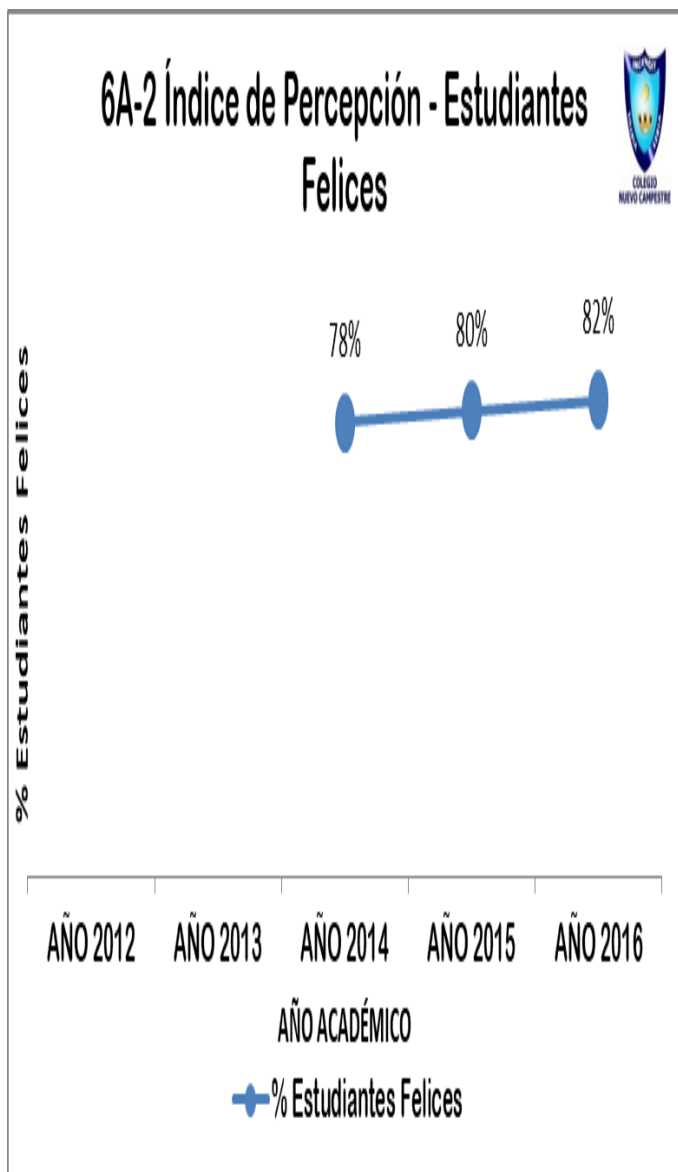
ANEXO G. Acta consejo directivo Pág. 2

	<p>COLEGIO NUEVO CAMPESTRE "Antes que todo está el bien del niño" ACTA DE REUNIONES</p>	 <p>SISTEMA DE COMUNICACIONES</p>
<p>a. Se presentaron los principales hallazgos a los miembros del consejo académico de donde se destacó:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Un gran % de estudiantes asocian la felicidad con las relaciones interpersonales que tienen con sus amigos. ii. La mayoría de estudiantes perciben que los docentes no son felices en el colegio. iii. Los exalumnos del colegio no consideran que el colegio les dio las herramientas para construir su felicidad, eso depende de ellos mismos. iv. Los docentes del colegio manifiestan tener claro la filosofía de felicidad institucional, pero al solicitar una definición todos tienen conceptos diferentes. v. Los docentes manifiestan en su mayoría estar felices en el CNC. 		
<p>6. PRESENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN</p>		
<p>a. El plan de acción inicialmente estaba orientado a trabajar el sistema de comunicación estratégica enfocado en la felicidad, pero luego de conocer las opiniones de los miembros del consejo académico se decidió dar prioridad a trabajar por un modelo de felicidad organizacional basados en el aporte teórico de Ignacio Fernández y su libro Felicidad Organizacional.</p>		
<p>7. APORTES DEL CONSEJO DIRECTIVO</p>		
<p>a. Los miembros del consejo directivo apoyan la iniciativa de trabajar un modelo de felicidad organizacional y determinan que por tratarse de una de las líneas estratégicas del colegio es conveniente que se apliquen este año nuevamente algunas de las encuestas a estudiantes, exalumnos y los nuevos docentes para tener mayor confiabilidad en los resultados obtenidos durante el proceso de investigación.</p> <p>b. El Consejo Directivo aprueba y acoge el PMI presentado para ponerlo en práctica en el segundo semestre del año 2018.</p>		

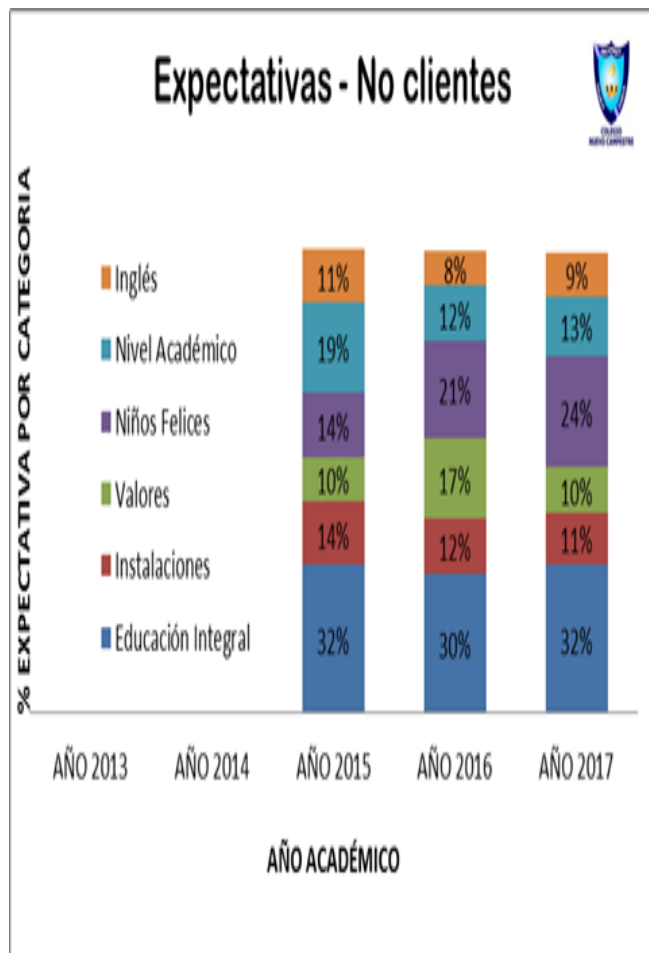
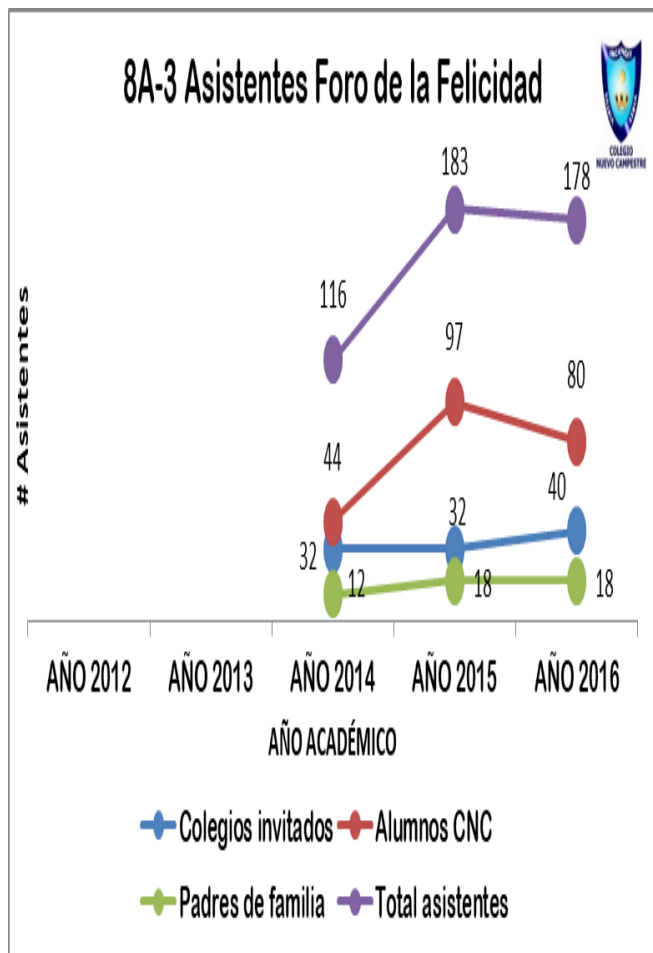
ANEXO I. Resultados institucionales en los colaboradores, documento gerencial EFQM 2017



ANEXO J. Resultados en los estudiantes, documento gerencial EFQM 2017



ANEXO K. Resultados en la sociedad, documento gerencial EFQM 2017



ANEXO L. Organigrama Colegio Nuevo Campestre

