

Planilla Proyecto Laboratorio Pedagógico 2024	
I. Título del Proyecto y colegio	Wellness UEMTN 200 Days of Self-care
II. Palabras claves	Autoconocimiento, alfabetización emocional, ser humano integral, autocuidado, bienestar.
III. Nombre, cargo y contacto de la/él o las/los responsables	María de los Ángeles Castro Quiroz: mcastro@uemtn.edu.ec Coordinación Programa de Afectividad y Sexualidad Daniela Suárez Weisson: dsuarez@uemtn.edu.ec Gerente de Talento Humano
IV. Fundamentación del proyecto y relación con la o las áreas del MPK	<p>La Unidad Educativa Monte Tabor- Nazaret tiene como propósito institucional formar a personas que, desde su misión, transformen a Ecuador y el mundo en una sociedad más justa y solidaria. Por lo tanto desde las bases fundamentales de nuestro colegio se busca el trabajo personal que le permita a cada uno identificar su misión y luego ir en salida para transformar a los que nos sean confiados. Así pues, el presente trabajo involucra a la comunidad educativa MTN.</p> <p>Teniendo en consideración el propósito institucional y con una actitud observadora y crítica se pudo concluir que al retomar las clases presenciales en el año 2021 hubo un aumento significativo en la necesidad de atender la parte más subjetiva y personal de los miembros de la comunidad MTN. El colegio siempre ha ofrecido apoyos espirituales y emocionales que aporten al desarrollo de la persona desde las distintas áreas que lo componen. Desde Formación y Desarrollo Humano se ha brindado el apoyo para los colaboradores y para los estudiantes. Por lo tanto, ambas áreas desplegaron estrategias para dar respuesta a las necesidades detectadas y pudieron</p>

	<p>elaborar un plan en común bajo dos nombres: UEMTN 200 days of Self-care y Wellness: Let’s walk to the same beat.</p> <p>Como resultado y al ser notoria la necesidad general de un trabajo más sistemático e intencionado, se concibió este proyecto de autoconocimiento y gestión personal como un aporte al desarrollo de la Persona y vida interior, ya que el objetivo parte de que cada miembro de la comunidad pueda profundizar en sus necesidades y herramientas personales para afrontar los desafíos y situaciones de un mundo en constante cambio. Sobre todo teniendo en cuenta la dimensión cognitiva y socioafectiva como áreas a fortalecer. La primera entendida como un “proceso orgánico que dialoga con la realidad y es capaz de ir descubriendo el ser de las cosas” (Fundación Pentecostés) y la segunda como una oportunidad de que cada persona se sienta conocida, amada y respetada por su entorno a través de los vínculos y la construcción o descubrimiento de su identidad.</p> <p>El padre José Kentenich desarrolló un camino pedagógico para la educación y formación de educadores “Bajo la protección de María queremos aprender a educarnos a nosotros mismos para llegar a ser personalidades firmes, libres y apostólicas” (Fundación Pentecostés). Con esto hace referencia a la autoeducación, herramienta principal de cualquier trabajo personal. Así mismo propone como su primer fin fundamental la formación del hombre nuevo en la nueva comunidad, un hombre libre que constituye una comunidad movida por la fuerza fundamental del amor.</p> <p>Es posible relacionar la propuesta pedagógica del movimiento con las tendencias de estudio psicológico de la actualidad que parten del trabajo en uno mismo, de conocerse para entenderse y así aliviar la carga emocional que cada uno lleva (Rojas, 2022). Incluso es trascendental poder aplicar la autoeducación para estos propósitos, porque sin esfuerzo no es posible alcanzar el bienestar de la persona y la comunidad. El esfuerzo por la autoeducación parte del amor a la vida que nos fue confiada en nuestra persona y las vidas con las que nos vinculamos, las cuales nos permiten desplegar nuestras capacidades de forma libre.</p>
--	--

<p>V. Diagnóstico</p>	<p>En febrero de 2022, se llevó a cabo la encuesta Great Place to Work, un año marcado por el retorno irregular tras la pandemia. La encuesta, dirigida a todos los colaboradores, tenía como objetivo identificar áreas de mejora en el clima laboral. Los resultados mostraron que el área de enfoque "Cuidado" obtuvo una puntuación de satisfacción media alta del 80%. Esta cifra, combinada con las puntuaciones en las áreas de "Respeto" (74%) y "Equidad" (66%), puso de manifiesto la necesidad de un plan de acción para la mejora.</p> <p>Este plan de acción debe abordar el cuidado integral del colaborador, por lo que se ha creado el Programa Wellness. Este programa se centra en cinco aspectos principales: Espiritual, Salud, Intelectual, Emocional y Social.</p> <p>Por otro lado, desde que se retomó la "normalidad" post pandemia, el departamento de Formación que integra a Pastoral y a los especialistas del DECE permanecía constantemente lleno de alumnos, e incluso maestros, en busca de apoyo emocional. En muchos casos era para ellos mismos, pero también para lidiar con compañeros a su alrededor, ya que en general se percibían pocas herramientas para volver a vincularse con el otro.</p> <p>Algo que llamó particularmente la atención, en cuanto a los alumnos, fue que incluso en los recreos venían en búsqueda de ese sostén emocional y de ser escuchados. Generalmente el recreo es el momento en que prefieren estar con sus pares y nunca se ha visto mayor concurrencia en el Departamento de Formación. Pero en esta época se pudo detectar que la necesidad de ayuda era real.</p> <p>Finalmente se puede mencionar que las áreas que más veían limitaciones era la vinculación con pares y con maestros (esto también en los adultos), así como la resolución de situaciones</p>

	<p>problema, pedir perdón, enmendar. En definitiva, se consideró necesario emprender una fuerte corriente de trabajo en vinculaciones sanas y en retomar al hombre orgánico que es parte y se desarrolla en un contexto donde todo se ve relacionado y donde pueda ir descubriendo día a día su ideal personal.</p>
<p>VI. Hipótesis del proyecto</p>	<p>Implementar un Programa Wellness que busque el cultivo de la vida interior mediante actividades específicas en los aspectos: Espiritual, Salud, Intelectual, Emocional y Social, y que mejore significativamente el bienestar general de los colaboradores del colegio. Esto se reflejará en un aumento del 5% en las puntuaciones de satisfacción en las áreas de Cuidado, Respeto y Equidad en la próxima encuesta Great Place to Work.</p> <p>Ejecutar el proyecto MTN 200 DAYS OF SELF-CARE va a contribuir a formar niños y jóvenes que brillen en el amor, apreciando la dignidad que todos compartimos como hijos de Dios a través de la valorización personal y el autoconocimiento. Esto se reflejará en en el aprendizaje de prácticas de autocuidado que fomenten la autoeducación para la formación de personalidades orgánicas.</p>
<p>VII. Objetivos:</p>	<p>Promover el bienestar orgánico de la comunidad educativa mediante un enfoque que cultive el autoconocimiento y el autocuidado, fortaleciendo la vida interior, vinculación con uno mismo. con el fin de buscar el ideal personal que guíe la misión de cada colaborador, creando una atmósfera educativa y laboral más saludable, equilibrada y satisfactoria, promoviendo vinculaciones sanas.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover el Bienestar Espiritual: Fomentar prácticas y actividades que ayuden a los colaboradores a encontrar su ideal personal y significado en su trabajo, a través de las jornadas formativas, congreso Educador Educado y

	<p>actividades dirigidas a fomentar el perfil del docente MTN.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mejorar la Salud Física: Implementar programas de salud y bienestar físico que incluyan actividades deportivas, chequeos médicos periódicos, campañas de vacunación y charlas sobre hábitos saludables de alimentación y ejercicio. 3. Fomentar el Desarrollo Intelectual: Proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional continuo, como cursos, talleres y conferencias que permitan a los colaboradores adquirir nuevas habilidades y conocimientos. 4. Fortalecer el Bienestar Emocional: Crear un entorno de apoyo emocional mediante la implementación de programas de asistencia psicológica, talleres de alfabetización de manejo de emociones y la promoción de un ambiente laboral positivo y colaborativo. 5. Mejorar las Relaciones Sociales: Organizar actividades que promuevan la cohesión y el trabajo en equipo, como eventos sociales, jornadas de integración y actividades recreativas que fortalezcan las relaciones entre los colaboradores. <p>Estudiantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar prácticas de autocuidado que conciban a la persona de forma orgánica a través de las sesiones de autoconocimiento planteadas en las clases de Aprendiendo a Convivir. 2. Completar desafíos semanales guiados por el maestro jefe para favorecer la autoeducación y la sana vinculación maestro-alumno dentro de la comunidad de clase. 3. Fortalecer las herramientas personales de cada estudiante y el conocimiento personal para disminuir la percepción de que las dificultades cotidianas
--	---

	<p>representan una enfermedad o condición de salud mental.</p>
<p>VIII. Metodología</p>	<p><i>200 Days of Self-care y Wellness</i></p> <p>Este programa se empezó a diseñar y sobre todo recabar información en el año 2022, para poder ser llevado a la práctica a partir del 2023 como un proyecto de transición hacia la implementación del programa de Afectividad y Sexualidad basado en Teen Star. Se dividió en 3 fases: diseño, socialización e implementación.</p> <p>Fase de diseño:</p> <p><i>200 Days of Self-care</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En esta etapa se realizó una investigación de las necesidades de los estudiantes a través de entrevistas y conversaciones con los equipos DECE de cada sección del colegio. También se realizó una revisión de bibliografía para poder tomar los aspectos más relevantes del Programa Teen STAR y adaptar su pedagogía a la creación de nuestro proyecto. <p>El tiempo de realización fue durante el II Quimestre de 2022 (septiembre-enero).</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Se conformó un equipo de diseño con diversos integrantes de Formación para compartir el diagnóstico realizado, las necesidades detectadas y la propuesta de diseño del programa. Cada miembro estuvo a cargo de desarrollar una planificación para las 5 áreas en que se trabajaría el autocuidado y autoconocimiento: físico, intelectual, emocional, espiritual y social. <p>El tiempo de realización fue durante el mes de enero de 2023.</p>

	<p>3. Antes de cerrar el año lectivo 2022, se revisaron las planificaciones generales y se definieron posibles desafíos semanales a partir de las mismas.</p> <p>Esto estuvo definido hasta febrero de 2023.</p> <p>4. En abril de 2023 se adaptaron las planificaciones generales, haciendo ciertos cambios para que sean específicas para las edades de desarrollo de cada sección. Así se personalizó el trabajo a realizar pero partiendo de la misma base y mismos objetivos.</p> <p>El tiempo de realización fue durante el mes de abril de 2023.</p> <p><i>Wellness:</i></p> <p>1. Se realizó un focus group después de obtener los resultados de clima laboral en el año 2022, con 3 preguntas principales en cuanto a beneficios: Qué estamos haciendo bien y nos gustaría mantener, qué no estamos haciendo y debemos de empezar a hacer y qué debemos de dejar de hacer. De los resultados de este ejercicio se generó un plan de acción para poder tener un plan de salario emocional. En los focus groups se realizaron en un mes, con sesiones por sección para determinar las necesidades de cada una.</p> <p>Tiempo: 1 mes para Focus por sección Junio 2022</p> <p>2. Se conformó el equipo para el programa entre Desarrollo Humano y el equipo de Formación para alinear la mirada a toda la comunidad y compartir los resultados del focus junto con el diagnóstico de los alumnos. El equipo de Desarrollo Humano estuvo encargado de definir las dimensiones del programa para colaboradores y las actividades que se implementarían bajo este paraguas.</p>
--	--

	<p>Tiempo: 1 mes</p> <p>3. Se diseñó el programa con los 5 pilares básicos, tomando en cuenta lo que los colaboradores querían alineados a los objetivos del programa de Mejorar el bienestar integral.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. PHYSICAL se compone por ejercicio físico, nutrición y salud en general (campañas de prevención incluyendo las de cumplimiento obligatorio). b. SOCIAL es el pilar comunitario, en el cuál se fomentan acciones de servicio, trabajo en equipos por proyectos, reuniones sociales, etc. c. EMOTIONAL se trabaja en el reconocimiento y manejo de emociones, ejercicios de respiración, mindfulness. d. SPIRITUAL es el área encargada de fortalecer la parte espiritual. e. INTELECTUAL se fomenta la formación, la lectura, la transmisión de conocimiento y el desarrollo de carrera. <p>4. Junto con los pilares se diseñó un sistema de puntos para las actividades en el cuál se podría, según los puntos acumulados, canjear diferentes tipos de premios. Esto fue evolucionando hasta lograr un sistema de cartillas sellando las actividades realizadas y premiando por # de sellos obtenidos en grupo de 5, 10, 15 y 20.</p> <p>Duración: 2 meses</p> <p>Fase de socialización:</p> <p><i>200 Days of Self-care</i></p> <p>1. Socializar con los equipos DECE para presentar las planificaciones y modalidad de trabajo con las secciones desde las clases de Aprendiendo a Convivir.</p>
--	---

2. Socializar con los maestros jefes de todas las secciones para compartir el rol del DECE y de ellos en la implementación del proyecto.
3. Socializar con padres de familia en la reunión de inicio de año para plantear la necesidad detectada y reflexionar acerca del trabajo de autocuidado en que todos debemos realizar pequeñas acciones que mejoren nuestra calidad de vida.
4. Socializar con estudiantes a través de dos etapas: una etapa general en el Momento Cívico y una etapa personal de cada clase a cargo del maestro jefe y alumnos de III de bach, utilizando un video de motivación.

Esta fase se desarrolló a inicio del año lectivo 2023-2024, durante los meses de abril y mayo.

Wellness

1. Presentación a Consejo ejecutivo (directivos) para obtener feedback del programa y para que tengan claros los objetivos del programa para acompañar la ejecución.
2. Socializar de forma presencial a los docentes y personal administrativo por sección con tiempo para consultas y propuestas de actividades en los 5 pilares.
3. Comunicar por medio de los canales internos de comunicación (app, mail, whatsapp) el programa y sus beneficios. (sistema de puntos).

Duración: La presentación del programa a los directores se realizó en el mes de Febrero del 2023, la socialización en el mes de abril 2023.

Fase de implementación:

200 Days of Self-care

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cada equipo del DECE de las secciones llevó a la práctica el programa a través de Aprendiendo a Convivir, teniendo como guía un cronograma que se realizó para cada uno. El cronograma incluyó el área a trabajar y los períodos de tiempo. Así mismo, los maestros jefes recibían un cartel con desafíos cada cambio de período. 2. Se diseñó un espacio en la cartelera dentro de cada salón de clase para poder colgar los trabajos realizados por los estudiantes, así como los desafíos. 3. En cada sala de profesores se pegó un cartel con los objetivos y modo de empleo del programa 200 Days of Self-care. 4. En cada secretaría de sección se instaló un pequeño cartel/portaretrato con información básica del programa así como desafíos de autocuidado aleatorios para los padres de familia. <p>Esta fase se desarrolló a lo largo del año lectivo, desde mayo de 2023 hasta enero de 2024.</p> <p><i>Wellness</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó un cronograma de actividades, colocando una actividad de cada pilar por mes y se comunicaron por los canales oficiales los eventos y la cantidad de puntos a ganar. 2. Se diseñó un formato arte para identificar el programa y las actividades. 3. Las actividades se van registrando en un archivo compartido con todos los colaboradores para que tengan a la mano su puntaje. Luego se cambia a un sistema de cartillas con sello para mayor motivación. 4. Se adquieren los premios y se habilita un site para dar a conocer cuáles son. 5. Se reconoce al final del año la persona con mayor cantidad de puntos acumulados. <p>Duración: Mayo 2023 a Febrero 2024</p>
--	---


<p>IX. Plan de trabajo o carta Gantt</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="3" data-bbox="695 348 1422 457" style="text-align: center;"> <p>Plan de Trabajo Proyecto UEMTN 200 Days of Self-care</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="695 457 935 516" style="width: 33%;"> <p>Actividad</p> </td> <td data-bbox="935 457 1179 516" style="width: 33%;"> <p>Tiempo</p> </td> <td data-bbox="1179 457 1422 516" style="width: 33%;"> <p>Recursos</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="695 516 1422 575" style="text-align: center;"> <p>Fase 1: Diseño</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="695 575 935 1213"> <p>-Identificar las necesidades junto al equipo del DECE. - Hacer una división del trabajo para realizar las planeaciones de clases que atiendan esas necesidades. -Especificar la labor del maestro jefe. - Evaluar las opciones para el programa y categorizar actividades</p> </td> <td data-bbox="935 575 1179 1213" style="text-align: center;"> <p>II Quimestre año lectivo 2022-2023.</p> </td> <td data-bbox="1179 575 1422 1213"> <p>-Sala de reunión. -Profesionales del DECE. -Drive compartido.</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="695 1213 1422 1272" style="text-align: center;"> <p>Fase 2: Socialización</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="695 1272 935 1885"> <p>-Explicar el proyecto, sus componentes, objetivos y actividades al DECE y maestros jefes, docentes en general. -Compartir la iniciativa con los docentes y padres de familia. -Realizar motivación con todos los alumnos a través de los estudiantes de 3ero de Bachillerato.</p> </td> <td data-bbox="935 1272 1179 1885" style="text-align: center;"> <p>Abril y Mayo de 2023.</p> </td> <td data-bbox="1179 1272 1422 1885"> <p>-Salas de reunión. -Espacio dentro de la reunión de inicio de año de los padres de familia. -Espacio en una tarde pedagógica con todos los maestros jefes. -Espacio en momento cívico y momento mariano para compartir con los alumnos. -App de comunicación, material impreso.</p> </td> </tr> </table>			<p>Plan de Trabajo Proyecto UEMTN 200 Days of Self-care</p>			<p>Actividad</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>	<p>Fase 1: Diseño</p>			<p>-Identificar las necesidades junto al equipo del DECE. - Hacer una división del trabajo para realizar las planeaciones de clases que atiendan esas necesidades. -Especificar la labor del maestro jefe. - Evaluar las opciones para el programa y categorizar actividades</p>	<p>II Quimestre año lectivo 2022-2023.</p>	<p>-Sala de reunión. -Profesionales del DECE. -Drive compartido.</p>	<p>Fase 2: Socialización</p>			<p>-Explicar el proyecto, sus componentes, objetivos y actividades al DECE y maestros jefes, docentes en general. -Compartir la iniciativa con los docentes y padres de familia. -Realizar motivación con todos los alumnos a través de los estudiantes de 3ero de Bachillerato.</p>	<p>Abril y Mayo de 2023.</p>	<p>-Salas de reunión. -Espacio dentro de la reunión de inicio de año de los padres de familia. -Espacio en una tarde pedagógica con todos los maestros jefes. -Espacio en momento cívico y momento mariano para compartir con los alumnos. -App de comunicación, material impreso.</p>
<p>Plan de Trabajo Proyecto UEMTN 200 Days of Self-care</p>																					
<p>Actividad</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Recursos</p>																			
<p>Fase 1: Diseño</p>																					
<p>-Identificar las necesidades junto al equipo del DECE. - Hacer una división del trabajo para realizar las planeaciones de clases que atiendan esas necesidades. -Especificar la labor del maestro jefe. - Evaluar las opciones para el programa y categorizar actividades</p>	<p>II Quimestre año lectivo 2022-2023.</p>	<p>-Sala de reunión. -Profesionales del DECE. -Drive compartido.</p>																			
<p>Fase 2: Socialización</p>																					
<p>-Explicar el proyecto, sus componentes, objetivos y actividades al DECE y maestros jefes, docentes en general. -Compartir la iniciativa con los docentes y padres de familia. -Realizar motivación con todos los alumnos a través de los estudiantes de 3ero de Bachillerato.</p>	<p>Abril y Mayo de 2023.</p>	<p>-Salas de reunión. -Espacio dentro de la reunión de inicio de año de los padres de familia. -Espacio en una tarde pedagógica con todos los maestros jefes. -Espacio en momento cívico y momento mariano para compartir con los alumnos. -App de comunicación, material impreso.</p>																			

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="695 201 937 357">- Plan de comunicación a través de canales oficiales.</td> <td data-bbox="937 201 1180 357"></td> <td data-bbox="1180 201 1422 357"></td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="695 357 1422 420">Fase 3: Implementación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="695 420 937 934"> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar las clases de Aprendiendo a Convivir con las planificaciones orientadas al autocuidado. - Iniciar los desafíos semanales con los maestros jefes como responsables. - Coordinar actividades mensuales de cada pilar </td> <td data-bbox="937 420 1180 934"> <p>Mayo a enero 2023-2024.</p> </td> <td data-bbox="1180 420 1422 934"> <ul style="list-style-type: none"> -Planificaciones. -Actividades y fotocopias. -Presentaciones. - Carteles de desafíos por clase. - Premios - Material Impreso </td> </tr> </table>	- Plan de comunicación a través de canales oficiales.			Fase 3: Implementación			<ul style="list-style-type: none"> - Iniciar las clases de Aprendiendo a Convivir con las planificaciones orientadas al autocuidado. - Iniciar los desafíos semanales con los maestros jefes como responsables. - Coordinar actividades mensuales de cada pilar 	<p>Mayo a enero 2023-2024.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Planificaciones. -Actividades y fotocopias. -Presentaciones. - Carteles de desafíos por clase. - Premios - Material Impreso
- Plan de comunicación a través de canales oficiales.										
Fase 3: Implementación										
<ul style="list-style-type: none"> - Iniciar las clases de Aprendiendo a Convivir con las planificaciones orientadas al autocuidado. - Iniciar los desafíos semanales con los maestros jefes como responsables. - Coordinar actividades mensuales de cada pilar 	<p>Mayo a enero 2023-2024.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Planificaciones. -Actividades y fotocopias. -Presentaciones. - Carteles de desafíos por clase. - Premios - Material Impreso 								
<p>X. Indicadores</p>	<p>Indicadores: % Participación y % de satisfacción. Encuesta GPTW: % Respeto y % Cuidado Programa Estudiantes: El 75% de estudiantes participarán en las clases de Aprendiendo a Convivir de cada nivel. Al menos el 70% de los desafíos de autocuidado serán planteados y desarrollados desde el Momento Mariano. El 90% de las clases de Aprendiendo a Convivir abordarán a la persona desde su realidad orgánica que le permite autoformarse y profundizar en su libertad y dignidad como hijo de Dios.</p>									
<p>XI. Instrumentos de evaluación del proyecto</p>	<p>Wellness: % de participación, encuesta de programa. MTN 200 Days of Self-care: Lista de asistencia a las clases, planificador de los desafíos semanales, planificaciones.</p>									

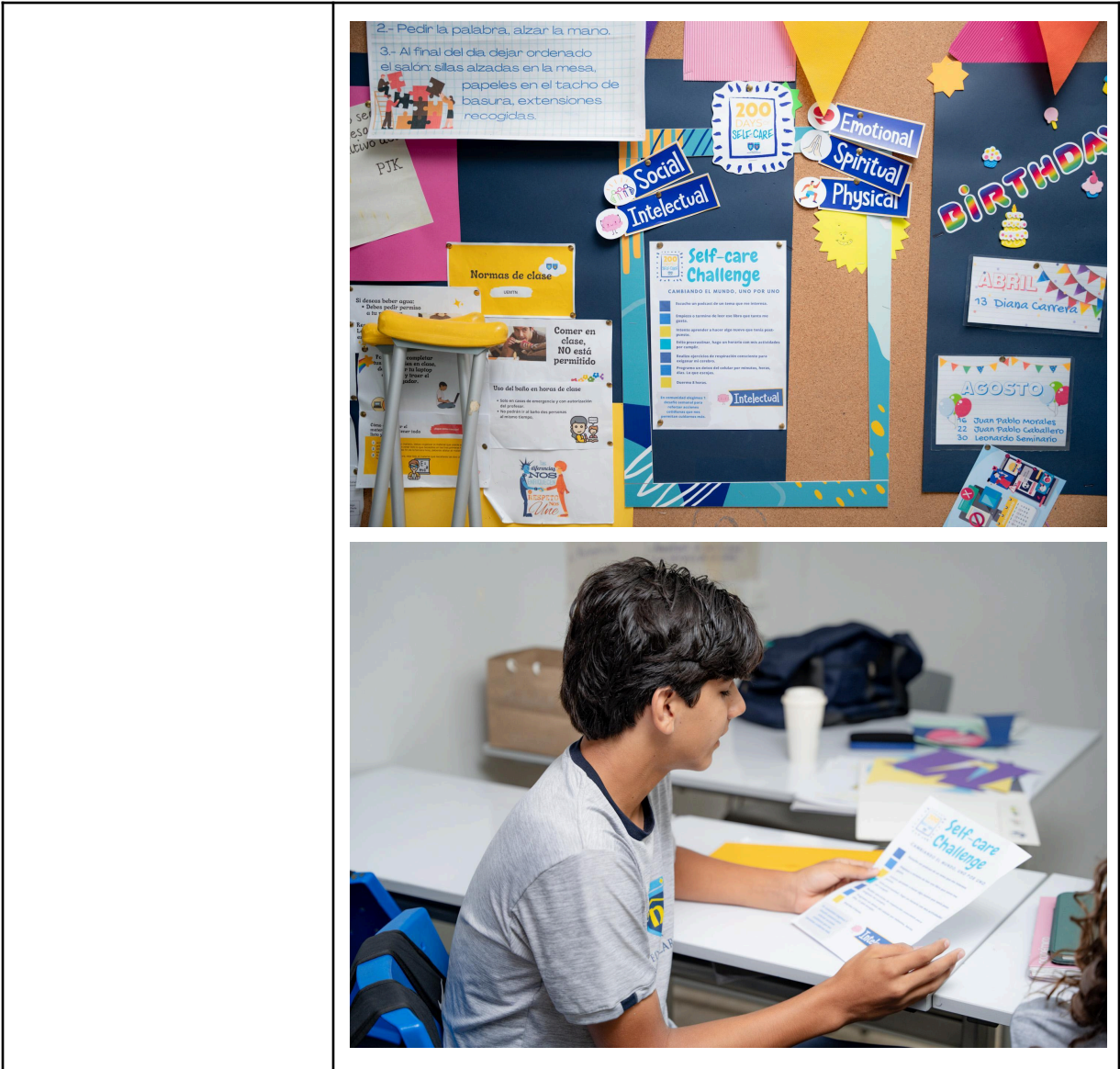
<p>XII.Presupuesto/Recursos</p>	<p>Wellness: Personas: Personal de RRHH, Pastoral de Colaboradores, personal de diseño y comunicación, personal administrativo, departamento médico, proveedores para participar en el programa. Equipos: Cada proveedor dependiendo de la actividad tenía su equipo propio, computadora, infocus, equipamiento deportivo. Infraestructura: Salas de capacitación, canchas deportivas, dispensario médico, sala de reuniones. Materiales: material digital, diseño de logos, materiales impresos, premios variados. El costo fue de \$14,000</p> <p>MTN 200 Days of Self-care: Personas: Equipos del DECE, maestros jefes de cada sección, coordinadores de ciclo, equipo de comunicación. Equipos: Infocus, computadora, cámaras de video. Infraestructura: El espacio físico de cada clase. Materiales: Material digital, artes, carteleras para cada clase, plantillas impresas. El costo fue de \$335.</p>
<p>XIII. Beneficiarios</p>	<p>Wellness Los beneficiarios fueron los colaboradores y sus familias. MTN 200 Days of Self-care Los beneficiarios fueron los estudiantes y cada comunidad de clase.</p>
<p>XIV. Conclusión</p>	<p>El programa Wellness se enfoca en la integralidad de la persona buscando que cada colaborador cultivé de su vida interior a través de actividades específicas. Formar a los colaboradores en las 5 dimensiones: espiritual, física, emocional, intelectual y social, logrando que de esta forma su vinculación con otros y el colegio.</p> <p>Esto lo pudimos ver reflejado en la encuesta de clima laboral, en donde se incrementó el nivel de satisfacción general del 79% al 85%.</p> <p>En el programa Wellness se cumple el objetivo de incrementar el nivel de satisfacción de "Respeto" del 74% al 80%, "Equidad" del 66% al 70% y Cuidado del 80% al 84%. En general la</p>

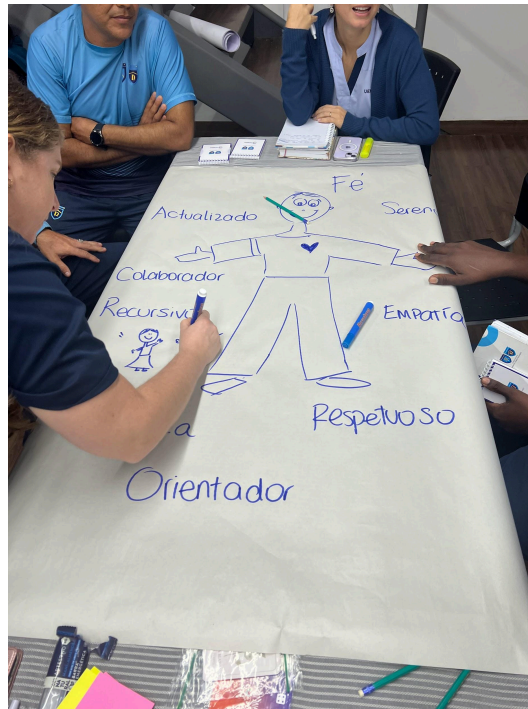
	<p>satisfacción en la encuesta GPTW sube 6 puntos del 79% al 85%. A través de este programa los colaboradores tienen la oportunidad de aprender herramientas que los ayudan tanto en su vida personal como profesional, mejorando hábitos y conociendo mejor sus fortalezas y oportunidad de mejora.</p> <p>Para la próxima edición se realizará una encuesta a los colaboradores para la reconstrucción del programa.</p> <p>El proyecto UEMTN 200 Days of Self-Care llevó a cabo el objetivo de trabajar en la profundización del hombre y mujer como personalidades orgánicas que a través del trabajo en la autoeducación y el autoconocimiento fortalecieron su libertad para amar y vincularse con ellos mismos y los demás.</p> <p>Luego de un tiempo largo de haber vivido en cuarentena y con temores que nos alejaron física y emocionalmente, fue muy enriquecedor poder trabajar, uno a uno, cada peldaño que conforma la originalidad personal. También limitando la necesidad de inmediatez que muchas veces nos hace caer en desesperanza y aclarando que este trabajo de conocimiento y formación personal es un proceso que poco a poco vamos descubriendo y mejorando.</p> <p>La implementación del programa permitió que tanto alumnos como profesionales del DECE y maestros jefes realicen un camino de búsqueda de bienestar entendido como el encuentro con uno para poder salir al encuentro del otro. Así se observó más confianza y seguridad para establecer vínculos y poder cada uno desde su lugar aportar a la vida en comunidad UEMTN.</p> <p>El programa fue pensado como una transición para implementar, posteriormente, el currículum de afectividad y sexualidad en cada sección. Esto fue positivo ya que preparó el terreno para la búsqueda de la profundización en el origen y trascendencia de cada uno.</p>
--	--

	<p>Como conclusiones pudimos también aclarar que es necesario involucrar más a los padres de familia. En primer lugar porque son miembros fundamentales de la comunidad pero sobre todo porque también se ven muy necesitados de acompañamiento y formación para su tarea paterna y materna. Por ese motivo, en la actualidad se ha fortalecido la oferta de talleres y conferencias a padres, así como la creación de un nuevo espacio llamado “Todos a Bordo”, que mediante encuentros guiados, semi estructurados, propone la reflexión en el quehacer de los padres de familia utilizando la vinculación con otros padres y con el colegio como principal corriente transformadora y creadora.</p> <p>Finalmente mencionar que un área de oportunidad para este proyecto es el contar con más herramientas cuantitativas para medir el impacto del mismo de forma concreta.</p>
<p>XV. Resumen</p>	<p><i>Wellness</i></p> <p>Es un programa que promueve el desarrollo orgánico de la persona humana a través de cinco pilares fundamentales: emocional, intelectual, salud, social y espiritual. Este programa busca fomentar el cultivo de la vida interior, el equilibrio y el bienestar personal, proporcionando herramientas y recursos que apoyen la salud mental, el crecimiento intelectual, hábitos saludables, relaciones interpersonales positivas y un camino de autoconocimiento para descubrir el ideal personal. A través de actividades, talleres y sesiones de apoyo, el programa pretende crear un ambiente de trabajo saludable y armonioso, donde los empleados puedan alcanzar su máximo potencial tanto en su vida profesional como personal.</p> <p><i>UEMTN 200 days of Self-Care</i></p> <p>Es un programa que parte de la convicción de que juntos en comunidad podemos ser estrellas auténticas que brillen en el amor, apreciando la dignidad que compartimos como hijos de Dios. Pero, para poder brillar es necesario mirar hacia adentro y pulir nuestro interior. Una de las estrategias por las que podemos empezar este</p>

	<p>camino de revalorización personal es a través del autoconocimiento. Por eso queremos crear conciencia de las diversas áreas que nos conforman como personalidades orgánicas y a partir de esto, desarrollar prácticas de autocuidado y autoeducación. Esta iniciativa busca ser una invitación a apreciar más aquello que somos, generando más oportunidades para practicar y mejorar en nuestra vinculación con nosotros mismos, para luego poder reflejar ese amor y esa sana vinculación a los demás.</p>
<p>Anexos</p>	<p>Wellness Enlaces Anexos https://drive.google.com/drive/folders/1jD7Aycj_XafSsYUq1Ln8ixVOYM7sXwBV?usp=drive_link</p> <p>MTN 200 Days of Self-care</p> <p>Enlace Anexos</p> <p>https://docs.google.com/document/d/18rVwx0Hv2enN8jc2Qs-8MS5bzRHmAwB7_2uRIPuTB8I/edit?usp=sharing</p> <p>Fotos</p> 









	
<p>Pregunta a trabajar por colegio</p>	<p>¿Cómo puede la implementación del programa Wellness MTN 200 DAYS OF SELF-CARE en otro colegio contribuir a que los colaboradores y estudiantes descubran su ideal personal a través del autoconocimiento? Si logramos que cada persona cultive su vida interior mediante actividades que promuevan el crecimiento espiritual, emocional, intelectual, social y físico, ¿de qué manera podemos esperar que esto impulse una valoración más profunda de su propia dignidad y propósito, y cómo podríamos replicar este enfoque en otros entornos educativos?</p>



11^{oo} Café

11:30 Laboratorios Pedagógicos
Panel de preguntas y oportunidades
Conversación

13:30 Almuerzo

15^{oo} Laboratorios pedagógico **Hitos**

Charla P. Enrique Grez

15:30 Trabajo en comunidades de aprendizaje en torno a un Hito

16:30 Plenario

Día 2

9:30 Bienvenida

9:20 Laboratorios Pedagógicos
Panel de preguntas y oportunidades
Conversación

11^{oo} Café

11:30 Laboratorios Pedagógicos
Panel de preguntas y oportunidades
Conversación