

ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL Y
CAPACITACIÓN DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVÁ.

BRAYAN ESTEBAN OBANDO SIERRA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
FACATATIVÁ
2019

ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL Y
CAPACITACIÓN DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVÁ.

BRAYAN ESTEBAN OBANDO SIERRA

Informe Técnico de Pasantía

Francisco Javier Zipazuca Quemba

Magister en Ciencias de la Educación, Especialista en Pedagogía y Docencia
Universitaria. Licenciado en Filosofía y Ciencias Religiosas. Teólogo

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
TRABAJO DE GRADO
FACATATIVA
2019

Nota de aceptación:

Firma de presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

AGRADECIMIENTOS

El desarrollo de este Proyecto de Grado fue gracias a Dios y mi Familia.

A través del transcurso de mi carrera universitaria hubo momentos difíciles, pero ellos me dieron la fuerza y motivación suficientes para continuar.

Agradezco también a todas aquellas personas que me enseñaron hasta las cosas más sencillas de aprender.

CONTENIDO

1.	RESUMEN.....	12
2.	INTRODUCCIÓN	14
3.	JUSTIFICACIÓN	16
4.	OBJETIVO GENERAL.....	18
5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
6.	MARCO DE REFERENCIA.....	19
6.1	MARCO TEÓRICO	19
6.2	MARCO CONCEPTUAL	22
6.3	MARCO INSTITUCIONAL.....	24
6.4	MARCO LEGAL.....	25
7.	MÉTODO.....	27
8.	COMPETENCIAS DESARROLLADAS	28
9.	RESULTADOS	29
9.1	TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIÓN.....	29
9.2	MODELO DE ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIÓN DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVÁ PARA EL AÑO 2020.	29
9.3	NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS.....	30
6.1.1	Resultados de las variables demográficas de las encuestas.....	30
9.1.2	Resultados de la Encuesta de Bienestar Laboral.	34
9.1.3	Resultados de la Encuesta de Capacitación	46
9.2	PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIONES.....	55
10	CONCLUSIONES.....	59
11	RECOMENDACIONES	61
12	BIBLIOGRAFÍA.....	63

13 ANEXOS..... 65

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.	30
Tabla 2. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.....	31
Tabla 3. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Tipo de Vinculación.	32
Tabla 4. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.....	34
Tabla 5. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.....	36
Tabla 6. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.	38
Tabla 7. Periodicidad para la realización de actividades de Bienestar Laboral para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.....	40

Tabla 8. Medios de comunicación efectivos para informar las actividades de Bienestar Laboral a los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.	41
Tabla 9. Disposición de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar las actividades de Bienestar Laboral.....	43
Tabla 10. Horario Sugerido por los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar ellos las actividades de Bienestar Laboral.	44
Tabla 11. Aceptación de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones.	46
Tabla 12. Motivaciones de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones.	47
Tabla 13. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.....	49
Tabla 14. Otros temas de interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos en las IEM.....	51
Tabla 15. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.....	52

Tabla 16. Comparación de temas de interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos en las IEM por Género en orden de mayor a menor prioridad.....	53
Tabla 17. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.	54
Tabla 18. Lista de Cursos de Capacitación Aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA"	55
Tabla 19. Aspirantes para el curso de Capacitación de Resolución de Conflictos.	58

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.....	30
Ilustración 2. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.	32
Ilustración 3. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Tipo de Vinculación.....	33
Ilustración 4. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.....	35
Ilustración 5. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.....	36
Ilustración 6. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.	38
Ilustración 7. Periodicidad para la realización de actividades de Bienestar Laboral para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.	40

Ilustración 8. Medios de comunicación efectivos para informar las actividades de Bienestar Laboral a los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.	42
Ilustración 9. Disposición de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar las actividades de Bienestar Laboral.....	43
Ilustración 10. Horario Sugerido por los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar ellos las actividades de Bienestar Laboral.	45
Ilustración 11. Aceptación de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones	46
Ilustración 12. Motivaciones de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones.	48
Ilustración 13. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.....	49
Ilustración 14. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.....	52
Ilustración 15. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.	54

1. RESUMEN

El plan Anual de Bienestar Laboral y Capacitación (Bl y C) de la Secretaria de Educación de Facatativá tiene la finalidad de fortalecer las competencias y habilidades sociales de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas del municipio de Facatativá (IEM) para el año 2019 estando alineados a la razón misional del Ministerio de Educación Nacional.

A través del Área Administrativa y Financiera de la secretaria de Educación de Facatativá se desarrolló el Plan Anual de Capacitación conformando actividades y cursos de capacitación con temas, fechas, lugares y asistencias programadas en cooperación con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA quienes aportaron los cursos y capacitadores para efectuar estas actividades.

La metodología utilizada se basó en el análisis estadístico descriptivo de las necesidades de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de IEM a través de la Encuesta para detectar necesidades de Bienestar Laboral (véase anexo 1) y Encuesta para detectar necesidades de Capacitación (véase anexo 2) diligenciadas durante la pasantía anterior; cuyos resultados finales se presentaron el Informe de Necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación, el cual permitió establecer los cursos y grupos de asistencia y planificar el desarrollo de actividades de capacitación para el 2019.

Los resultados prácticos de las capacitaciones serán evaluados para el año 2020 por el área correspondiente a través del diligenciamiento de una encuesta actualizada a las necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación con el valor agregado de ser un modelo de evaluación basado en la satisfacción laboral de los Docentes y Directivos Docentes tomando como referencia los estudios teóricos realizados sobre la satisfacción laboral y su importancia en el Bienestar Laboral.

Palabras clave:

Bienestar Laboral, Capacitación, Estímulos e Incentivos, Ventaja Competitiva, Satisfacción Laboral.

2. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Bienestar laboral y Capacitación (BI y C) de la Secretaria de Educación de Facatativá está descrito en los procesos H03.03 *Bienestar Laboral* y H03.02 *Capacitación* del Ministerio de Educación Nacional y la Secretaria General de la Nación, por lo cual el Área Administrativa y Financiera de la Secretaria de Educación tiene el compromiso de diseñar y estructurar programas de Bienestar Laboral y programas de Capacitación para el año 2019 con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Facatativá. El plan Anual de Bienestar Laboral y Capacitación se desarrolla debido a la falta de continuidad en los programas de BI y C en años anteriores y la implícita necesidad del docente y administrativo de desempeñar sus actividades laborales en un ambiente propicio para el desarrollo de la educación; por lo tanto el Plan Anual de BL y C consiste en inicialmente en identificar las principales variables demográficas de la población objeto de estudio, cuales son los principales temas de interés de Bienestar Laboral y Capacitación para los Docentes y Administrativos; qué nivel de disposición cuentan y que horario prefieren ellos realizar estas tipo de actividades y finalmente cuales serán los cursos de capacitación que se efectuarán durante el año 2019 de los cuales una vez realizados concluyen el Plan Anual de Bienestar Laboral y Capacitación.

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el Plan Anual de de BI y C; Se realizó inicialmente un análisis estadístico descriptivo a través de las encuestas diligenciadas en el segundo semestre del año 2018 con la finalidad de obtener información y reconocer las necesidades de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas Municipales de Facatativá (IEM) en temas de seguridad y salud, recreación, cultura, deporte, desvinculación laboral

asistida, capacitación en desarrollo personal, familiar y de pareja, vivienda y celebraciones especiales entre otras. Esta investigación sirvió como base para la planificación de las actividades de Bienestar Laboral y Capacitación para el año 2019 la cual se ejecutó a través de aliados estratégicos como el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA".

El Plan Anual de BI y C está direccionado a suplir las necesidades organizacionales como individuales del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales, entre otros; a raíz de este contexto se enfocó los esfuerzos en ser promotores y participes en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se cumplen los objetivos de desarrollo de la entidad y los objetivos de desarrollo para el servidor público.

3. JUSTIFICACIÓN

Los programas de Bienestar y Estímulos a los servidores públicos dan cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional, y dichos programas permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias. (Alcaldía Municipal de Facatativá en Cundinamarca, 2018)

El desarrollo de este proyecto se fundamenta en la importancia del Bienestar Laboral y Capacitación (BI y C) en las Instituciones Educativas. El campo de Bienestar Laboral en las organizaciones se expresa como un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de soluciones a las necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional con el fin de que este se sienta motivado para realizar su profesión. Por lo tanto, es necesario para todas las organizaciones implementar los programas de Bienestar Laboral con el objetivo de suplir las necesidades nacientes de sus integrantes.

El Bienestar Laboral y la Capacitación permiten generar un clima laboral y una convivencia sana en todos los integrantes de la comunidad educativa (estudiantes, educadores, padres de familia, egresados, directivos docentes y administradores escolares). En la Secretaria de Educación de Facatativá se aplicó los conocimientos adquiridos a través de los núcleos académicos cursados en la Universidad Cundinamarca para el desarrollo óptimo de esta; siendo un apoyo al área Administrativa y Financiera en el manejo de los programas de BI y C para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de esta entidad los cuales son componentes indispensables en el campo de la gestión humana y Administrativa de toda organización

Este proyecto permitió además adquirir nuevos conocimientos empíricos que solamente son dados a través de la misma actividad laboral; lo cual fortalece las competencias administrativas y, además, cumple la función de ser académicamente una opción de trabajo de grado para obtener el título profesional en el programa académico de Administración de Empresas.

4. OBJETIVO GENERAL

Elaborar el Plan Anual de Bienestar Laboral y Capacitación de la secretaria de Educación de Facatativá para los Docentes y Administrativos en el año 2019.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar el proceso de tabulación de las Encuestas de Bienestar Laboral y Capacitación diligenciadas durante la pasantía anterior.

Diseñar el modelo de encuesta de Bienestar Laboral y Capacitación acorde a las nuevas necesidades de la Secretaria de Educación de Facatativá y sus Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para el año 2020.

Determinar las necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación de los Docentes y Administrativos de la Secretaria de Educación de Facatativá a partir de los resultados obtenidos por la tabulación.

Establecer el Plan Anual de Bienestar Laboral y Capacitación a través del desarrollo de actividades y cursos de capacitación por medio de aliados estratégicos para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos.

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1 MARCO TEÓRICO

El Bienestar Laboral en el marco actual de las organizaciones es una ventaja competitiva dentro de lo que se considera como capital Intelectual. En las compañías colombianas, más que una preocupación, es un estado de conciencia que toman las empresas a la hora de las contrataciones, pues saben que un ambiente laboral estable, seguro y confiable es la fuente de viabilidad de los logros de las empresas, es así como demuestran un gran sentido de pertenencia para con sus colaboradores, dando a entender que más que servidores son parte partiendo de las bases de que la responsabilidad social empresarial cuenta con un extenso portafolio de bienes y no solamente con un nivel salarial alto. (Torres Alzate , 2016)

La insatisfacción y el estrés laboral dificultan el desarrollo de cualquier proceso organizacional, además de generar un aumento significativo de errores en los procedimientos y la falta de resultados proyectados, basado en lo anterior, el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral tiene como fin el generar un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de aprendizaje, de la cual inspire un alto sentido de pertenencia a los Docentes y Directivos Docentes. Para el desarrollo de las actividades del programa se debe entender inicialmente las motivaciones, necesidades, deseos, expectativas y valores de los funcionarios públicos con el fin de analizar estas variables organizacionales y modificar los comportamientos que obstaculizan el desarrollo de la comunidad educativa. La dificultad para concretar espacios de capacitación se presenta por causa de tipo

administrativas (por ejemplo, permisos y horas disponibles) y de acceso a ese tipo de educación: la primera de ellas argumenta que no están dadas las condiciones administrativas para participar de espacios de formación continua presencial, por lo que se hace muy difícil concretar la formación permanente. (Cuadra Martínez & Catalán Ahumada, 2016)

Las variables independientes o socio-demográficas y las variables dependientes las cuales son las variables objeto de estudio son fundamentales para obtener resultados que permitieron generar estrategias de fortalecimiento para el bienestar laboral y la capacitación de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas del municipio. Las variables socio-demográficas como edad, años de experiencia, tamaño de centro y nivel de docencia influyen en el nivel de satisfacción de los docentes. (Güell Mallet, 2016)

La importancia del bienestar laboral comprende en diseñar, gestionar, implementar y aplicar un proceso que incluya programas y planes que integren al trabajador con las actividades prácticas que se desarrollan en su día laboral que permitan estar a satisfacción con su trabajo. La mayoría de las empresas buscan alcanzar estándares de calidad que acrediten sus servicios para ser más competitivos, lo cual ha llevado a que el bienestar de los empleados se vea disminuido con el fin de presentar indicadores positivos de gestión. Este tipo de situaciones ha motivado a que las empresas tengan un declive en cuanto al tipo de liderazgo, la falta de empoderamiento de los empleados, imparcialidad en la vinculación, monotonía laboral, factores que evidencian insatisfacción del personal, lo cual se convierte en un hecho de riesgo para la productividad de la misma, aumentando costos en contratación de personal, afectando en la prestación del servicio. (Mejía Pérez & Pupo Kunzel, 2017)

Por lo mencionado anteriormente las empresas colombianas implementan en su mayoría Planes de Bienestar ineficaces e ineficientes que no generan resultados

de productividad para la organización. El bienestar social laboral, desde la profesión, es vista como un área laboral para el Trabajo Social, en el cual se busca que esta se desarrolle de manera íntegra frente al empleado o colaborador con la intención de fomentar una mejor calidad de vida laboral, la cual se tiene que reflejar en su contexto familiar. (Mejía Pérez & Pupo Kunzel, 2017)

El ministerio de educación Nacional entiende que uno de sus objetivos como Institución es fomentar estrategias que contribuyan a la calidad de vida de los servidores públicos. Los resultados obtenidos en las encuestas de Bienestar, el diagnóstico de condiciones de salud y perfil de la población, las líneas normativas del gobierno y las líneas estratégicas del ministerio se integran para conformar el Plan de Bienestar 2019. Las acciones de bienestar se trabajan a partir de 3 ejes: calidad de vida, salud integral y contribución y crecimiento. Dentro de estos ejes se tienen actividades que dan solución a los temas de interés propios de las etapas del contexto laboral de los funcionarios públicos, incluyendo a sus familias y su entorno extra laboral por medio de espacios de intercambio cultural, recreación y formación extracurricular. (Ministerio de Educación Nacional, 2019)

Dentro de los anteriores ejes mencionados el Primer Eje temático referente a la calidad de vida del servidor público se integran los elementos de Familia, Camadería, Bienestar Financiero y Económico, la generación de Cultura, Banco de Tiempo. Para el segundo eje temático denominado Salud Integral se relacionan los factores de Bienestar Físico, Autocuidado, Prevención, Bienestar emocional, Promoción de seguridad y salud en el trabajo y Entornos seguros y saludables. El tercer eje temático Contribución y Crecimiento comprende el desarrollo de Competencias, Plan de Incentivos, Encuentros para construir y competencias Laborales. (Ministerio de Educación Nacional, 2019)

6.2 MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar Laboral se entiende como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades de los Integrantes que conforman el sistema educativo en las Instituciones Educativas Municipales de Facatativá, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Tanto en lo conceptual como en la práctica organizacional, el bienestar laboral es un instrumento de mejoramiento constante que permite a la organización mejorar a sus integrantes de manera profesional, personal y relacional. (Vásquez Martínez, 2018)

La capacitación se define como el proceso en el que una empresa busca que sus empleados obtengan habilidades y destrezas necesarias para el desempeño en el cargo donde se impulsa el aprendizaje de sus colaboradores, La capacitación se da por la globalización que afectan directamente a la empresa y que como consecuencia se hace necesario preparar a sus empleados o colaboradores y adaptarse lo más rápido posible a los cambios sin perder de vista los objetivos, la misión y la visión de la organización. (Parra Penagos & Rodríguez Fonseca, 2016)

Los procesos de Bienestar Laboral y la Capacitación son el conjunto de programas que ejecutan para fortalecer el ambiente laboral donde los docentes reconocen la necesidad de mantenerse en constante formación profesional y consideran al perfeccionamiento relevante para el adecuado ejercicio de su profesión. Esta práctica a la formación continua se entiende a partir del acelerado desarrollo del conocimiento la cual lleva a la necesidad de actualizarse de forma continua en su disciplina. (Cuadra Martínez & Catalán Ahumada, 2016)

Las ventajas competitivas en las Instituciones de Educación se expresan como la integración de las Tecnologías de la Información (TIC's) en los procesos de

enseñanza y aprendizaje, ya que potencian la creatividad, flexibilidad, interactividad, entre otros factores que posibilitan el desarrollo profesional del Docente y facilitan la metodología del aprendizaje la cual se expresa también desde el factor competitivo frente a otras Instituciones Educativas; además del uso de las TIC's. Las entidades públicas deben efectuar programas de estímulos con el fin de incentivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social; para ello, la Secretaria General de la Nación y el Ministerio de Educación encargó al Área administrativa de cada entidad el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017).

La Satisfacción Laboral se traduce como un estado de bienestar del docente en su trabajo y las entidades desarrollan eficazmente un sistema de estímulos para ellos; ya que gran parte de las Instituciones presenta dificultades a nivel de comunicación, participación y liderazgo, que afectan en general la comunidad educativa. (Dirección de Empleo Público, 2018)

Se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. El sistema de estímulos consta de programas de bienestar social enfocados en mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia y los programas de incentivos los cuales están enfocados en generar escenarios favorables de trabajo y reconocimiento al buen ejercicio de su trabajo, los incentivos están destinados a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. (Dirección de Empleo Público, 2018)

6.3 MARCO INSTITUCIONAL

La alcaldía Municipal de Facatativá señala:

La Secretaría de Educación tiene como función planificar, organizar, coordinar y retroalimentar las políticas, planes y programas de los procesos del sistema educativo en el municipio, garantizando la prestación del servicio con características de pertinencia, eficiencia, cobertura y equidad, a través de proyectos educativos institucionales que promuevan la investigación, innovación y desarrollo de currículos, métodos y medios pedagógicos que impulsen el mejoramiento continuo y constante de la educación; así como el fácil acceso de la población al sistema escolar, el funcionamiento y ejecución de programas educativos en general para garantizar su competitividad, su sentido de pertenencia, fomentando la cultura, el conocimiento, la paz y el desarrollo. (Alcaldía Municipal de Facatativá en Cundinamarca, 2018).

El proceso H03 en el cual se fundamenta este proyecto consta de los siguientes procedimientos: Evaluar y aprobar el plan anual de estímulos, incentivos, de formación, capacitación y de bienestar para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos con el fin de estimular su desarrollo integral y de su familia; Realizar el proceso de retroalimentación de desempeño de sus integrantes, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente y promover el desarrollo integral de los funcionarios públicos; identificar las necesidades de bienestar de tal forma que respondan a las necesidades organizacionales e individuales del funcionario dentro de su contexto laboral, los desafíos y cambios organizacionales, políticos y socio-culturales con el fin de fortalecer a la entidad pública y esto se exprese en un servicio más eficiente frente al ciudadano y finalmente fomentar la elaboración del plan de formación y capacitación para que el personal de la Secretaría de Educación cuente con las competencias necesarias para un óptimo desempeño laboral y a su vez, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida desarrollando

programas que permitan incrementar el sentido de pertenencia y la satisfacción en el desempeño de sus funciones. (Alcaldía Municipal de Facatativá en Cundinamarca, 2018)

6.4 MARCO LEGAL

A continuación, se presentan las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público y su inclusión para este proyecto.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se acuerdan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País; por medio de este decreto se valoró a través de las Encuestas de Bienestar Laboral y Capacitación la importancia de la Salud Ocupacional en el entorno laboral de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas Municipales de Facatativá y su nivel de satisfacción en estos temas, a partir de esta información se desarrollan planes de acción por el área correspondiente una vez desarrollado la investigación de las necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación. (Secretaría General, 2018)

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se impulsa el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, este decreto sirvió como base para el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaria General de la Nación para establecer las guías de implementación de los procesos H03.03 Bienestar Laboral y H03.02 Capacitación las cuales sirvieron como punto de referencia para el desarrollo de la investigación de las necesidades de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos y su posterior informe. (Secretaría General, 2018)

Decreto 2504 de 1998: Establece otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos, este decreto complemento las guías de implementación de los procesos H03.03 Bienestar Laboral y H03.02 Capacitación mencionadas anteriormente. (Secretaría General, 2018)

Ley 909 de 2004: Reglamenta normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. A través de este decreto se valoró la importancia en la aplicación de capacitaciones para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos, para su crecimiento profesional y el desarrollo de su carrera administrativa. (Secretaría General, 2018)

Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Por la cual el Área Administrativa y Financiera optó por priorizar cursos de Capacitación para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos basados en las relaciones Interpersonales y una sana convivencia. (Secretaría General, 2018)

7. MÉTODO

La metodología utilizada se desarrolló a partir de un análisis estadístico descriptivo con el fin de determinar las necesidades de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de IEM a través del censo realizado por la pasantía anterior cuyas herramientas investigativas fueron la Encuesta para detectar necesidades de Bienestar Laboral (véase anexo 1) y Encuesta para detectar necesidades de Capacitación (Véase anexo 2).

El censo contó con una población de 517 funcionarios vinculados a las Instituciones Educativas Municipales del municipio de Facatativá distribuido por sus tres niveles jerárquicos que corresponden al nivel Docente, Directivo Docente y Administrativo. Este censo desarrollado por la pasantía anterior fue base para el desarrollo de la pasantía actual con el que inicialmente se efectuó su tabulación a través de programas de cálculo como Excel.

Para encontrar los resultados esperados se utilizó como herramienta de análisis las tablas dinámicas, las cuales sintetizaron los datos obtenidos de las encuestas mencionadas, permitiendo comparar y analizar la información y generar gráficos dinámicos presentados en los resultados de este informe. (Romero Altez, 2016)

Los resultados obtenidos por medio de las tablas dinámicas permitieron al área Administrativa y Financiera tomar decisiones en cuenta a las necesidades a suplir a los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de la Instituciones Educativas Municipales.

8. COMPETENCIAS DESARROLLADAS

Competencias Investigativas: Competencia desarrollada a través de efectuar análisis estadísticos por medio de softwares de cálculo como Excel con el fin de establecer las necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación.

Competencias Disciplinarias: Se desarrolló esta competencia por medio de la integración de conceptos y normativas del sector público importantes para desenvolverse eficientemente en el Área Administrativa y Financiera de la Secretaria de Educación aplicando las guías de implementación de los procesos de Bienestar Laboral y Capacitación suministradas por esta entidad.

Competencias comunicativas: Fue una competencia importante desempeñada principalmente en el apoyo a la gestión en las capacitaciones y poder acordar con el Área Administrativa y Financiera, el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" y con los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos la logística para el desarrollo de estas.

9. RESULTADOS

De acuerdo a los objetivos planteados, los resultados se dividen en este apartado en: la tabulación de las encuestas de Bienestar Laboral y Capacitación, las necesidades de BI y C de Docentes Directivos Docentes y Administrativos, el modelo de encuesta para el año 2020, y finalmente los resultados obtenidos expresados en el Plan Anual de Bienestar Laboral y Capacitación..

9.1 TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIÓN

La identificación de necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación se desarrolló inicialmente a partir de la tabulación de la información en Tablas de Excel (Anexo 3), para lo cual se realizó el registro de los datos obtenidos por medio de las encuestas diligenciadas por los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de la IEM del municipio de Facatativá; estas fueron organizadas en una Base de Datos que permitió sintetizar la información.

9.2 MODELO DE ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIÓN DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVÁ PARA EL AÑO 2020.

A Continuación, se presenta el modelo de Encuesta de BI y C titulada encuesta de Bienestar Laboral aplicada a Docentes, Directivos (Anexo 4) Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas Municipales propuesto en concordancia con las necesidades actuales de los Docentes,

Directivos Docentes y Administrativos; esta encuesta fue revisada por el Área Administrativa y Financiera, y será aprobada por el área correspondiente en el segundo semestre del año 2019 y aplicada en las Instituciones Educativas Municipales durante este periodo. El modelo de encuesta además cuenta con la aplicación de una única encuesta la cual unifica los criterios de Bienestar Laboral y Capacitación a diferencia de años anteriores los cuales se aplicaba dos encuestas para cada una.

9.3 NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS

Los resultados obtenidos se encuentran en el Informe: Identificación de Necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación para Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para el año 2019 (Obando Sierra, 2019); la cual fue aprobada por el Área Administrativa y Financiera de la Secretaria de Educación de Facatativá. A continuación, se expresan las tablas dinámicas y graficas realizadas con su respectivo análisis.

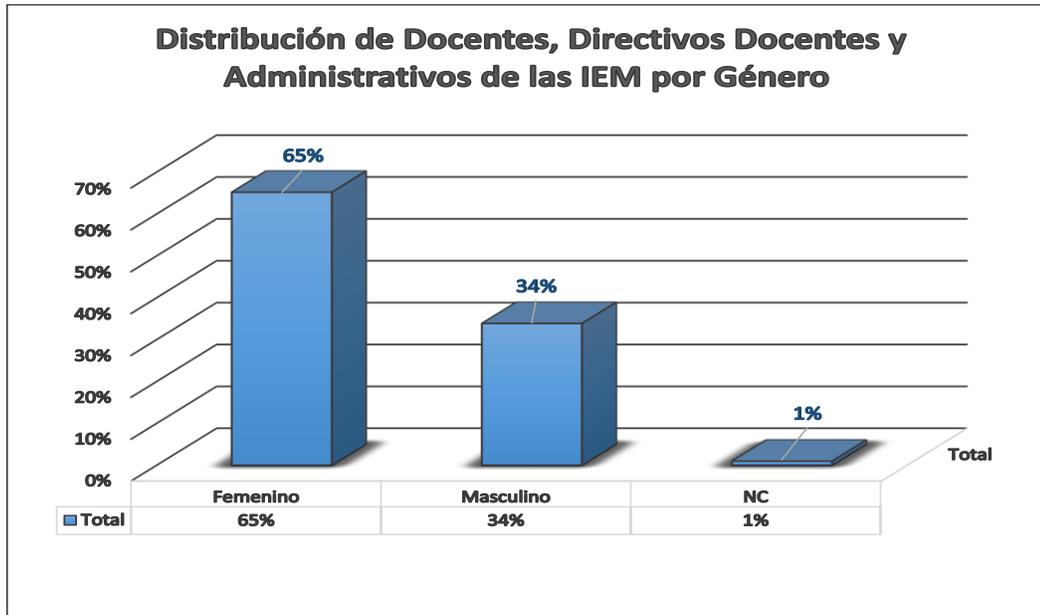
6.1.1 Resultados de las variables demográficas de las encuestas.

Tabla 1. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.

Femenino	Masculino	NC	Total general
65%	34%	1%	100%

Fuente Propia.

Ilustración 1. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género



Fuente Propia

De acuerdo con la muestra de 517 encuestados se puede identificar que la participación es heterogénea, la población femenina cuenta con una población del 65% correspondiente a 311 personas, la población masculina con un 34% correspondiente a 100 personas y un grupo no definido con el 1% correspondiente a 10 personas.

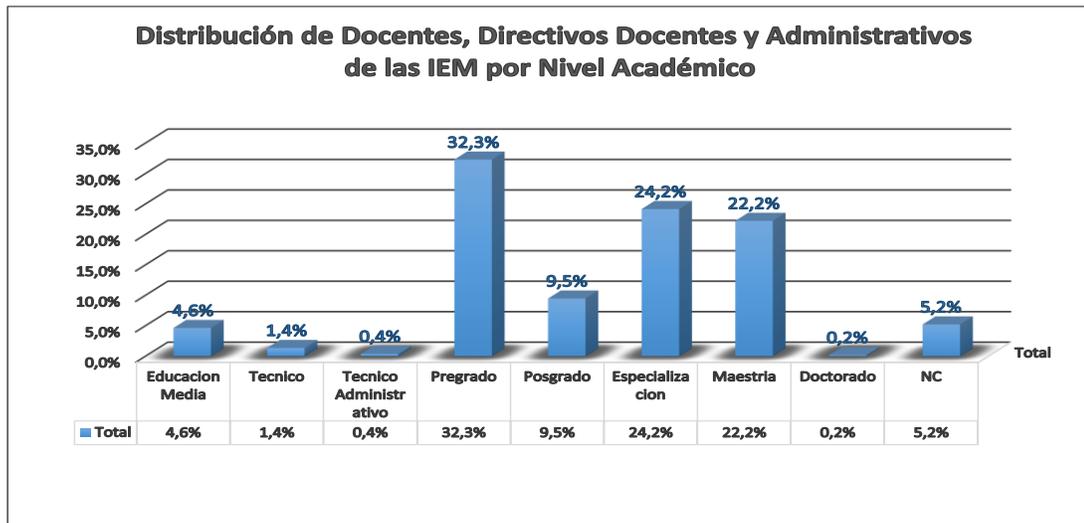
Tabla 2. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.

Doctorado	0,2%
Educación Media	4,6%
Especialización	24,2%
Maestría	22,2%
NC	5,2%
Posgrado	9,5%
Pregrado	32,3%
Técnico	1,4%

Técnico Administrativo	0,4%
Total general	100,0%

Fuente Propia

Ilustración 2. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.



Fuente Propia

De acuerdo con el nivel académico que presentan los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM, los profesionales con pregrado son la mayoría de la población con un 32,3%. Le siguen los profesionales con especialización con un 24,2% y con maestría con un total del 22,2% y los demás niveles tienen una distribución más homogénea: Posgrado 9,5%, Educación Media el 4,6%, Técnico 1,4%, Técnico administrativo 0,4% y Doctorado el 0,2%

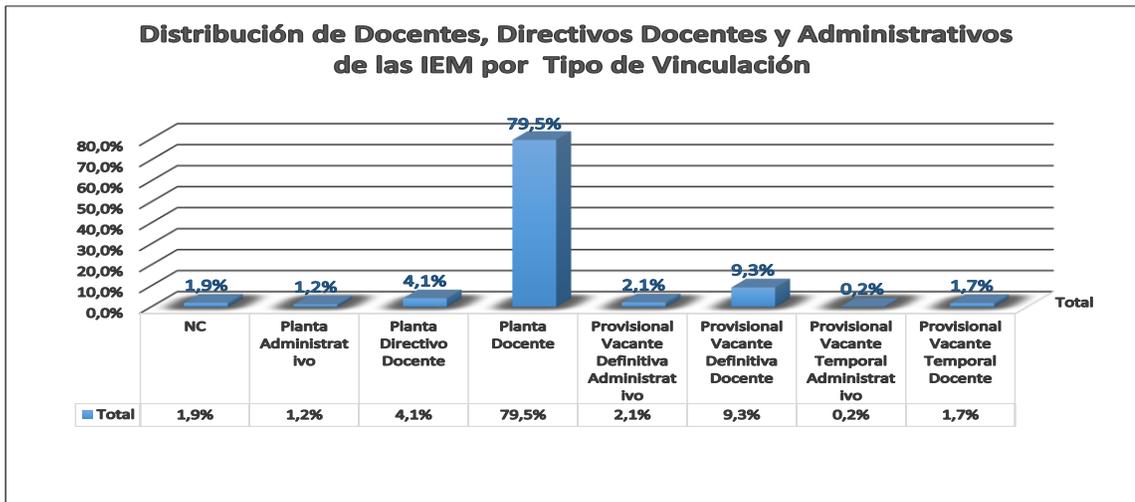
Los encuestados que no contestaron su nivel académico representaron el 5,2%.

Tabla 3. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Tipo de Vinculación.

No Contestaron	1,9%
Planta Administrativo	1,2%
Planta Directivo Docente	4,1%
Planta Docente	79,5%
Provisional Vacante Definitiva Administrativo	2,1%
Provisional Vacante Definitiva Docente	9,3%
Provisional Vacante Temporal Administrativo	0,2%
Provisional Vacante Temporal Docente	1,7%
Total general	100,0%

Fuente Propia

Ilustración 3. Distribución de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Tipo de Vinculación.



Fuente Propia

De acuerdo con esta información se puede identificar que la distribución por tipo de vinculación de las IEM los Docentes de planta es la mayor población encuestada con un 79,5%. Le siguen los Docentes vinculados en

provisionalidad con vacante definitiva en un 9,3% y los directivos Docentes de planta con un 4,1%. La menor población se encuentra entre los Administrativos vinculados en provisionalidad con vacante definitiva en un 2,1%, Docentes en provisionalidad con vacante temporal en un 1,7%, planta Administrativa con un 1,2% y Administrativos en provisionalidad con vacante temporal un 0,2%

Los encuestados que no contestaron su tipo de vinculación representaron un 1,9%

9.1.2 Resultados de la Encuesta de Bienestar Laboral.

El área de Talento Humano de la Secretaria de Educación mediante la Encuesta para detectar necesidades de Bienestar Laboral (véase anexo 1) evaluó la condición socio-demográfica de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos junto con las necesidades prioritarias y su nivel de satisfacción. A partir de la información recolectada se encontró los siguientes resultados:

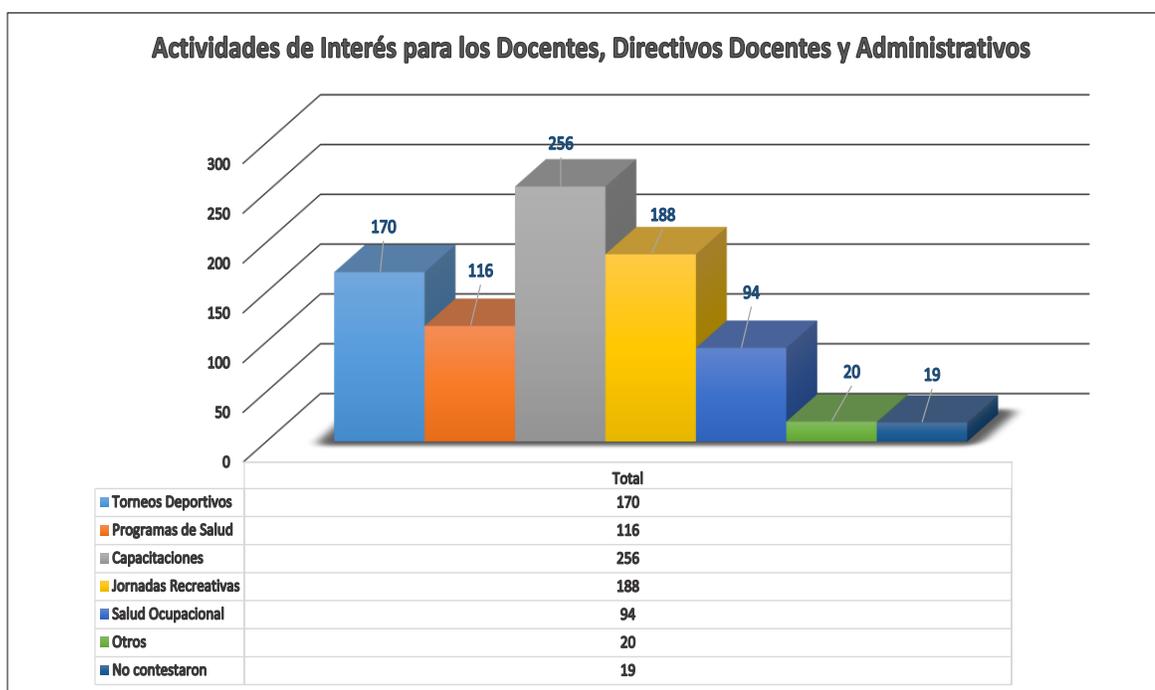
Tabla 4. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.

Torneos Deportivos	170
Programas de Salud	116
Capacitaciones	256
Jornadas recreativas	188
Salud Ocupacional	94
Otros	20

No Contestaron	19
Total general de Respuestas	863

Fuente Propia

Ilustración 4. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.



Fuente Propia

Las actividades de interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM se concentraron principalmente en la realización de capacitaciones con un total de 256 encuestados y jornadas recreativas con un total de 188 encuestados, es necesario aclarar que los encuestados seleccionaron más de una opción para este criterio por lo tanto la cifra total de selección es superior al total de encuestados, seguido a estos 170

encuestados seleccionaron torneos deportivos, 116 encuestados programas de salud, 94 encuestados salud ocupacional, 20 encuestados otras actividades de interés y 19 encuestados no definieron su actividad de interés.

Otras actividades sugeridas se encuentran: salud ocupacional, seminarios, capacitaciones de inglés, actividades de baile y relajación y programas de artística y manualidades.

Tabla 5. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.

	Femenino	Masculino	No contestaron	Total General
Torneos Deportivos	45%	54%	1%	100%
Programas de Salud	77%	23%	0%	100%
Capacitaciones	67%	32%	1%	100%
Jornadas recreativas	74%	25%	1%	100%
Salud Ocupacional	78%	22%	0%	100%
Otros	90%	10%	0%	100%
No Contestaron	58%	37%	5%	100%

Fuente Propia

Ilustración 5. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.



Fuente Propia

Las actividades de interés discriminadas por género en cada una de las opciones dadas para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM obtuvieron los siguientes resultados (es necesario aclarar que la población femenina tiene una mayor participación que la masculina por haber tenido una mayor contribución en el diligenciamiento de las encuestas):

En torneos deportivos los encuestados que seleccionaron esta opción son mayoritariamente del género masculino con un 54% sobre el género femenino que represento un 45%, siendo un factor importante que el género masculino le de importancia a esta actividad.

En programas de salud un 77% del género femenino selecciono este criterio sobre un 23% del género masculino, evidenciándose así la importancia de los programas de salud para el género femenino

En programas de capacitación represento un 67% de la población femenina sobre un 32% la población masculina.

En programas de salud ocupacional el 78% represento el género femenino y el 22% el género masculino.

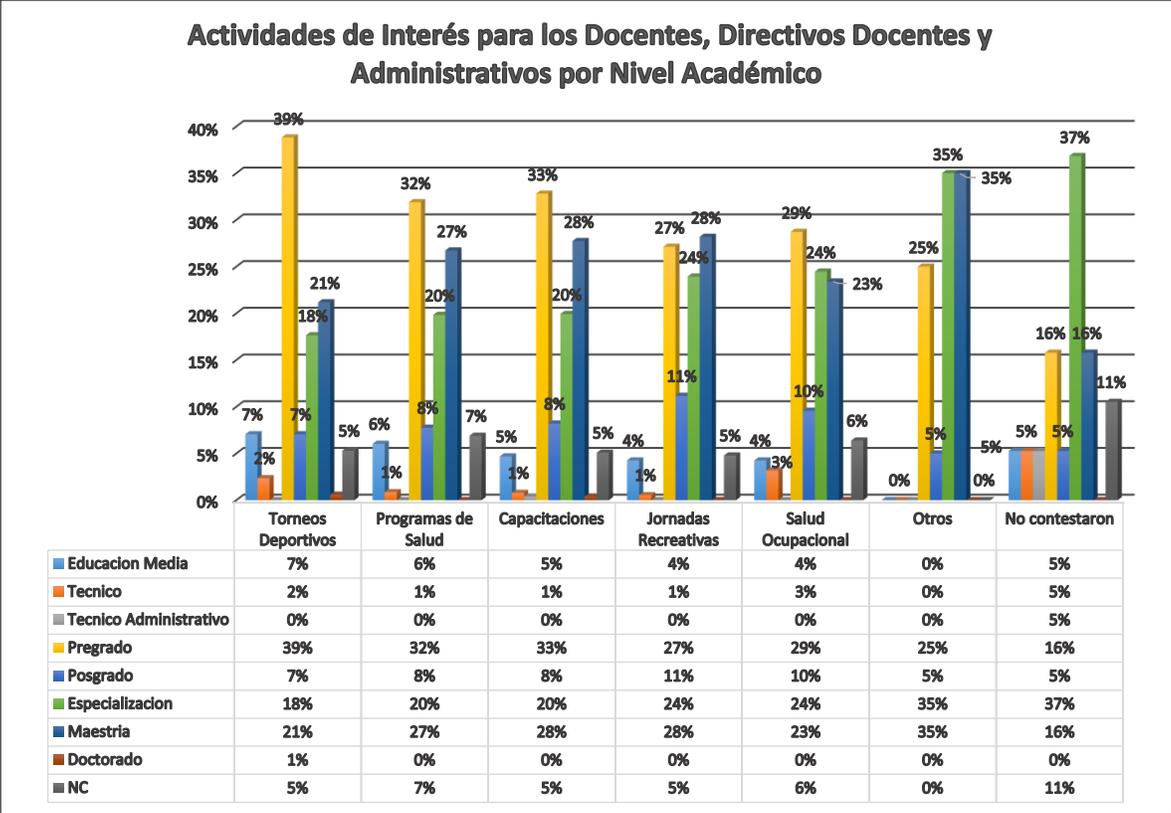
Finalmente, el grupo de encuestados que seleccionaron otras actividades fueron mayoritariamente del género femenino con un 90% sobre el género masculino con un 10%.

Tabla 6. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.

	Torneos Deportivos	Programas de Salud	Capacitaciones	Jornadas recreativas	Salud Ocupacional	Otros	No Contestaron
Educacion Media	7%	6%	5%	4%	4%	0%	5%
Técnico	2%	1%	1%	1%	3%	0%	5%
Técnico Administrativo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
Pregrado	39%	32%	33%	27%	29%	25%	16%
Posgrado	7%	8%	8%	11%	10%	5%	5%
Especialización	18%	20%	20%	24%	24%	35%	37%
Maestría	21%	27%	28%	28%	23%	35%	16%
Doctorado	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
No contestaron	5%	7%	5%	5%	6%	0%	11%
Total General	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente Propia

Ilustración 6. Actividades de Interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.



Fuente Propia

Las actividades de interés para Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM según su nivel académico arrojó los siguientes resultados:

En torneos deportivos los funcionarios públicos con pregrado representaron la mayoría de la población con un 39%, seguido de los funcionarios con maestría con un 21% y los funcionarios, con especialización un 18%.

En programas de salud los funcionarios públicos con pregrado representaron la mayoría de la población con un 32%, seguido de los funcionarios con maestría con un 27% y los funcionarios con especialización con un 20%.

En programas de capacitación los funcionarios públicos con pregrado representaron la mayoría de la población con un 33%, seguido de los

funcionarios con maestría con un 28% y los funcionarios con especialización con un 20%.

Las jornadas recreativas los funcionarios públicos con maestría representaron la mayoría de la población con un 28%, seguido de los funcionarios con pregrado con un 27% y los funcionarios con especialización con un 24%.

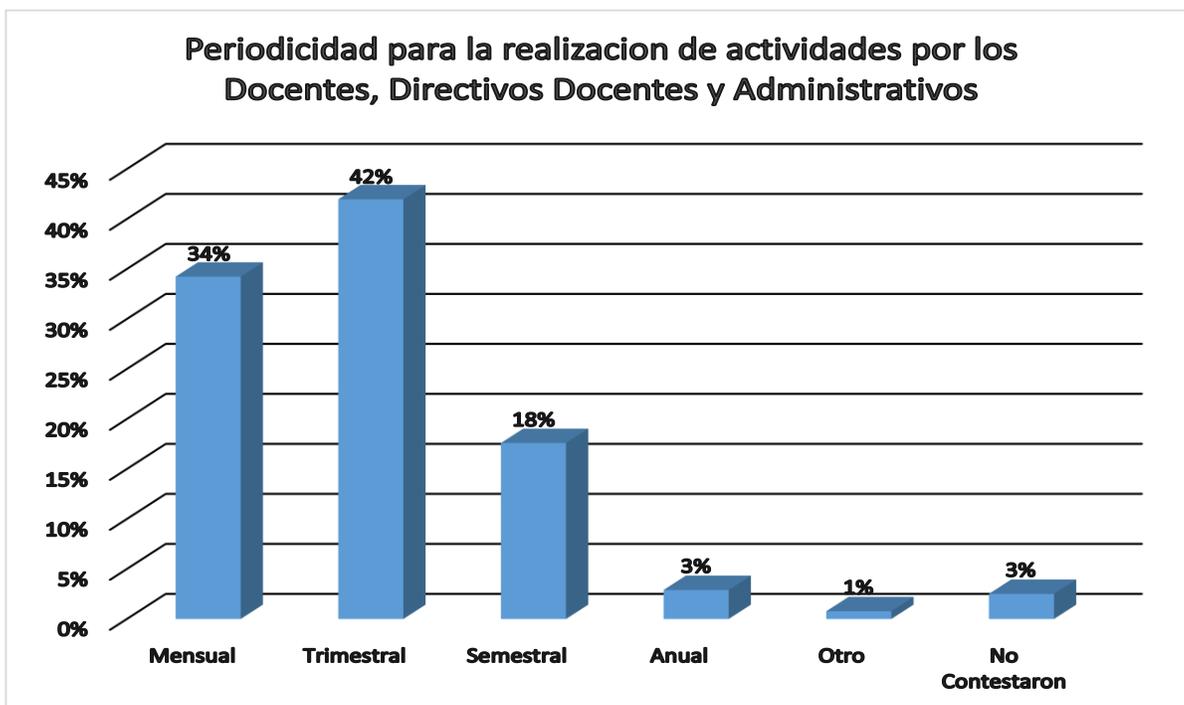
En programas de salud ocupacional los funcionarios con pregrado representaron la mayoría de la población con un 29%, seguido de los funcionarios con especialización con un 24% y los funcionarios con maestría con un 23%.

Tabla 7. Periodicidad para la realización de actividades de Bienestar Laboral para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.

Mensual	34%
Trimestral	42%
Semestral	18%
Anual	3%
Otro	1%
No contestaron	3%
Total General	100%

Fuente Propia

Ilustración 7. Periodicidad para la realización de actividades de Bienestar Laboral para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.



Fuente Propia

La periodicidad para la realización de actividades de Bienestar Laboral para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM según la información recolectada es preferentemente en periodos trimestrales con un 42%, seguido de periodos mensuales con un 34%, semestralmente un 18% y anualmente un 3%.

Un grupo del 1% de la población encuestada sugirió que las actividades de Bienestar Laboral se pueden realizar en periodos bimestrales o semanales

Un grupo del 3% de la población encuestada no identifico un periodo definido para la realización de actividades de Bienestar Laboral.

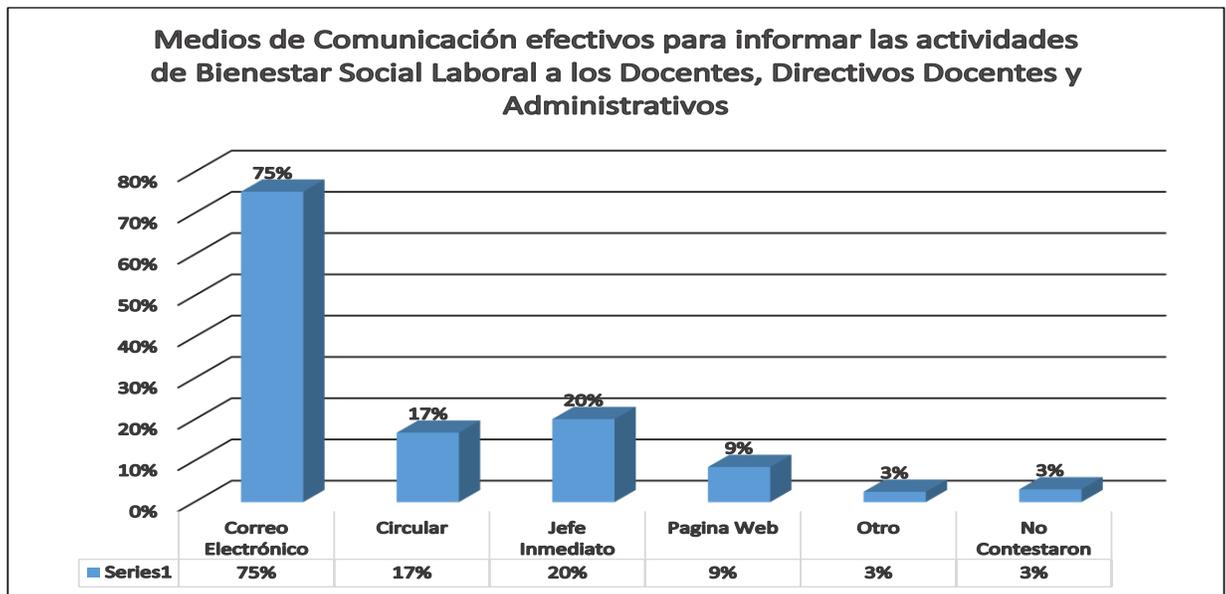
Tabla 8. Medios de comunicación efectivos para informar las actividades de Bienestar Laboral a los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.

Correo Electrónico	75%
--------------------	-----

Circular	17%
Jefe inmediato	20%
Página Web	9%
Otro	3%
No contestaron	3%
Total General	100%

Fuente Propia

Ilustración 8. Medios de comunicación efectivos para informar las actividades de Bienestar Laboral a los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.



Fuente Propia

Los medios de comunicación más efectivos para transmitir la información de las actividades de Bienestar Laboral a los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos es principalmente por correo electrónico con un 75%, a

través del Jefe Inmediato un 20%, por medio de la propagación de circulares un 17% y por medio de la página web un 9%.

Un grupo del 3% de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos expreso otras opciones de comunicación como son: Redes Sociales y a través de reuniones.

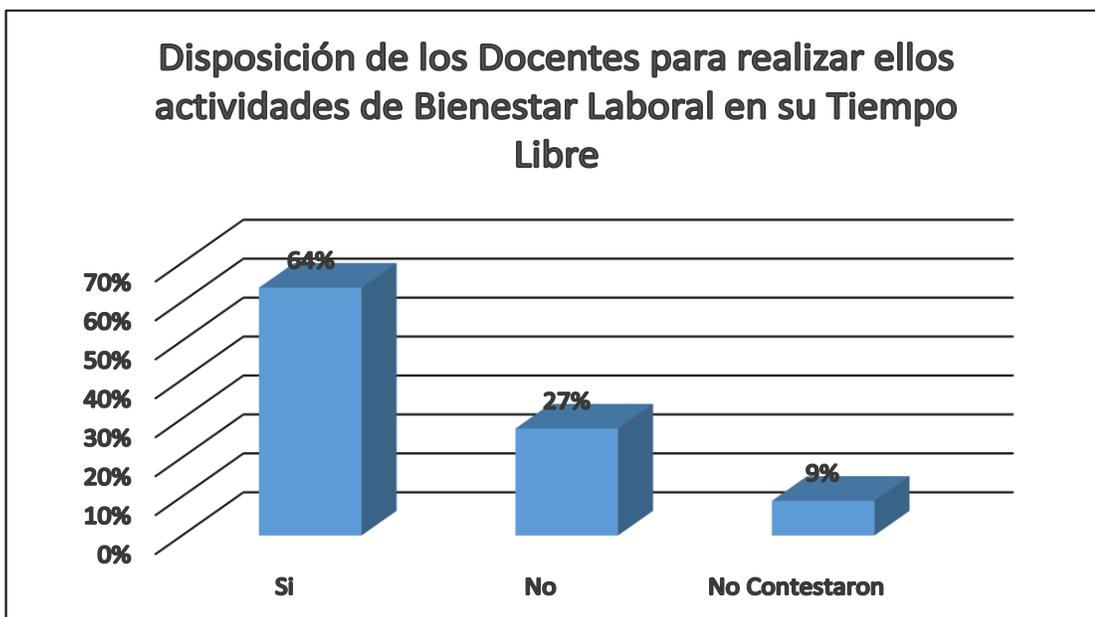
Un grupo del 3% de funcionarios públicos no definió un medio de comunicación eficaz para transmitir la información de Bienestar Social Laboral.

Tabla 9. Disposición de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar las actividades de Bienestar Laboral.

Si	64%
No	27%
No Contestaron	9%
Total General	100%

Fuente Propia

ilustración 9. Disposición de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar las actividades de Bienestar Laboral.



Fuente Propia

La disposición de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar actividades de Bienestar Laboral en su Tiempo se expresa de la siguiente forma: un 64% de la población encuestada acepta realizar actividades de Bienestar Laboral y un 27% de la población encuestada no está dispuesta a realizar estas actividades.

Un grupo del 9% de los encuestados no definió su interés por promocionar y participar en actividades de Bienestar Laboral.

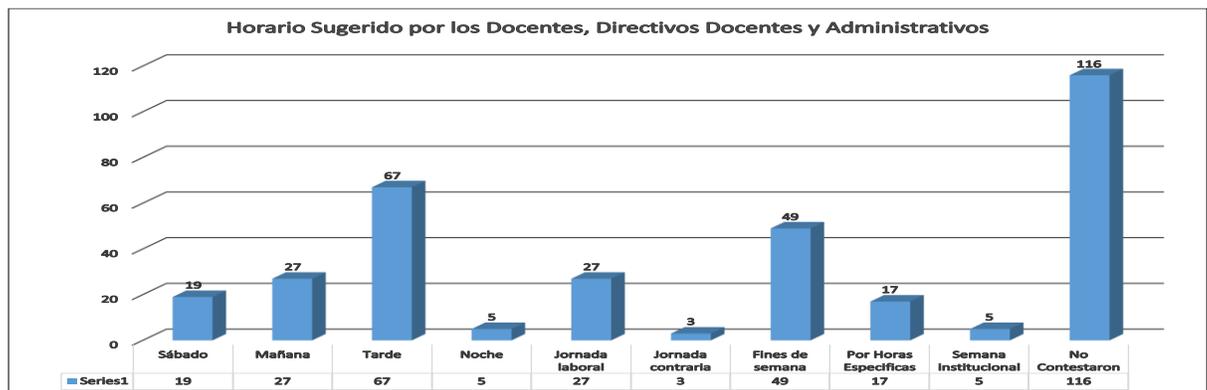
Tabla 10. Horario Sugerido por los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar ellos las actividades de Bienestar Laboral.

Sábado	19
Mañana	27
Tarde	67

Noche	5
Jornada Laboral	27
Jornada Contraria	3
Fines de semana	49
Por Horas Especificas	17
Semana Institucional	5
No Contestaron	116
Total General de Respuestas	335

Fuente Propia

Ilustración 10. Horario Sugerido por los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para realizar ellos las actividades de Bienestar Laboral.



Fuente Propia

Según la anterior grafica los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos encuestados que sugirieron realizar las actividades de Bienestar Laboral en horarios específicos que están expresados de la siguiente forma:

Un grupo de 67 encuestados sugirieron realizar estas actividades en las horas de la tarde, 49 encuestados en los fines de semana, 27 encuestados en las horas de la mañana y en jornada laboral respectivamente, 19 encuestados los sábados, 17 encuestados en horas específicas

determinadas en comités educativos y 5 encuestados de cada uno sugirió en la noche o en semanas institucionales.

Un grupo de 116 encuestados que aceptaron contribuir y participar ellos en actividades de Bienestar Laboral no sugirieron ningún horario para realizar estas actividades.

9.1.3 Resultados de la Encuesta de Capacitación

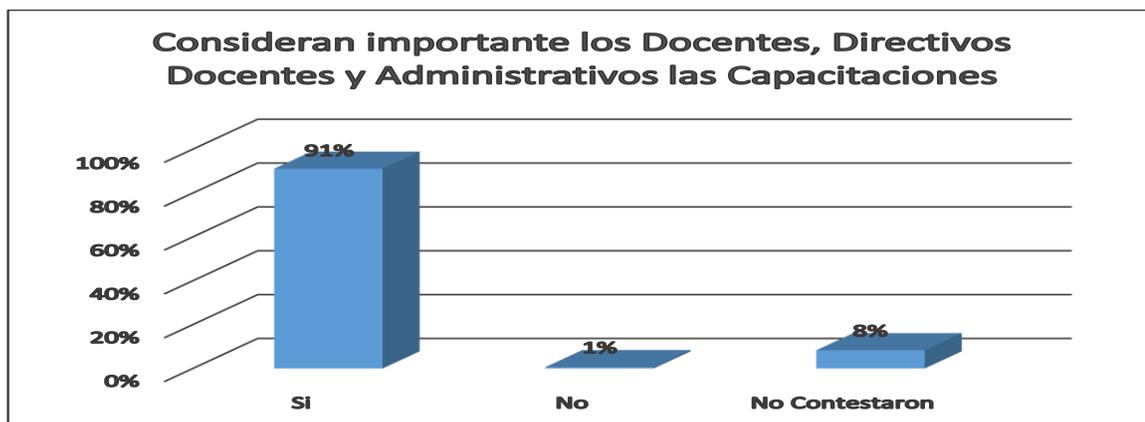
El área de Talento Humano de la Secretaria de Educación mediante la Encuesta para detectar necesidades de Capacitación (véase anexo 2) evaluó la condición socio-demográfica de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos junto con las necesidades prioritarias y su nivel de satisfacción. A partir de la información recolectada se encontró los siguientes resultados:

Tabla 11. Aceptación de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones.

Si	91%
No	1%
No Contestaron	8%
Total General	100%

Fuente Propia

Ilustración 11. Aceptación de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones



Fuente Propia

La anterior grafica evidencia la necesidad implícita de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las capacitaciones programadas por la Secretaria de Educación, ya que el 91% de los encuestados considera importante las capacitaciones y tan solo el 1% de la población encuestada rechazo las capacitaciones.

Un grupo del 8% de los encuestados no definió aceptación o rechazo para asistir a las capacitaciones.

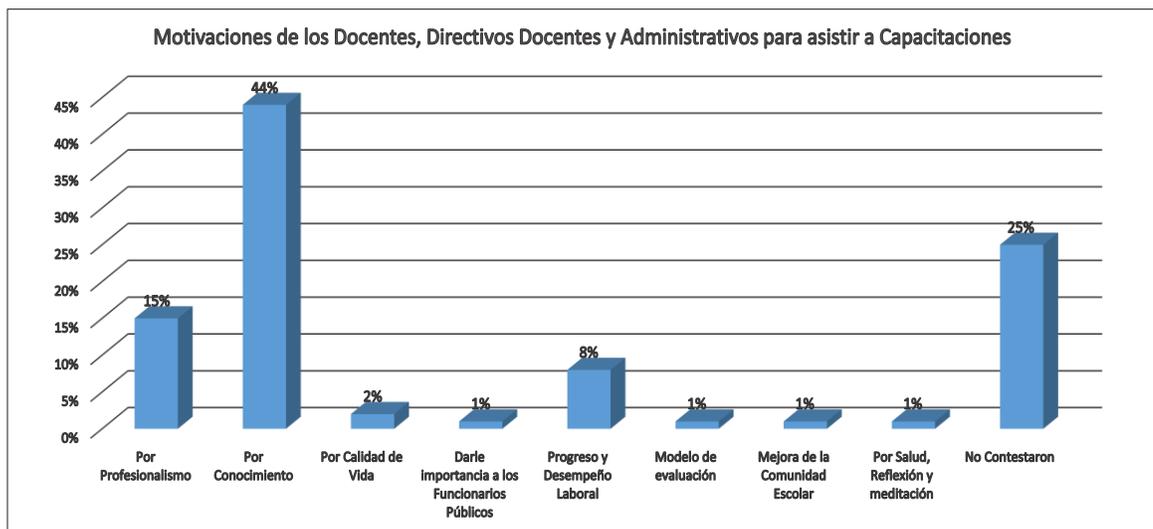
Tabla 12. Motivaciones de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones.

Por Profesionalismo	15%
Por Conocimiento	44%
Por Calidad de Vida	2%
Darle Importancia a los Funcionarios Públicos	1%
Progreso y Desempeño Laboral	8%
Modelo de Evaluación	1%
Mejora la Comunidad Laboral	1%

Por Salud, Reflexión y Meditación	1%
No Contestaron	25%
Total General	100%

Fuente Propia

Ilustración 12. Motivaciones de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM para asistir a las Capacitaciones.



Fuente Propia

Las motivaciones para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos son diversas y dependen de los objetivos propios y colectivos y en el contexto en el que se encuentren; A través de los resultados obtenidos la principal motivación para asistir a las capacitaciones es con el fin de obtener mayor conocimiento para un 44% de la población encuestada, el cual se enfoca principalmente en la implementación y uso de herramientas educativas innovadoras que faciliten el proceso de aprendizaje. Le sigue las capacitaciones para la formación profesional con un 15% de la población encuestada entendiéndose que el aprendizaje es un proceso continuo y permanente y un grupo del 8% de los encuestados definió la importancia de las capacitaciones para el progreso y desempeño laboral, el cual se basa en ascender en el escalafón jerárquico de los establecimientos educativos.

El 2% de los encuestados precisó que la importancia de las capacitaciones radicaba en la mejora de calidad de vida para ellos y otros grupos cada uno del 1% de la población expresó que servirían como modelos de evaluación, para mejora de la comunidad educativa, por salud, reflexión y meditación y finalmente para que se les diera importancia a ellos como funcionarios públicos.

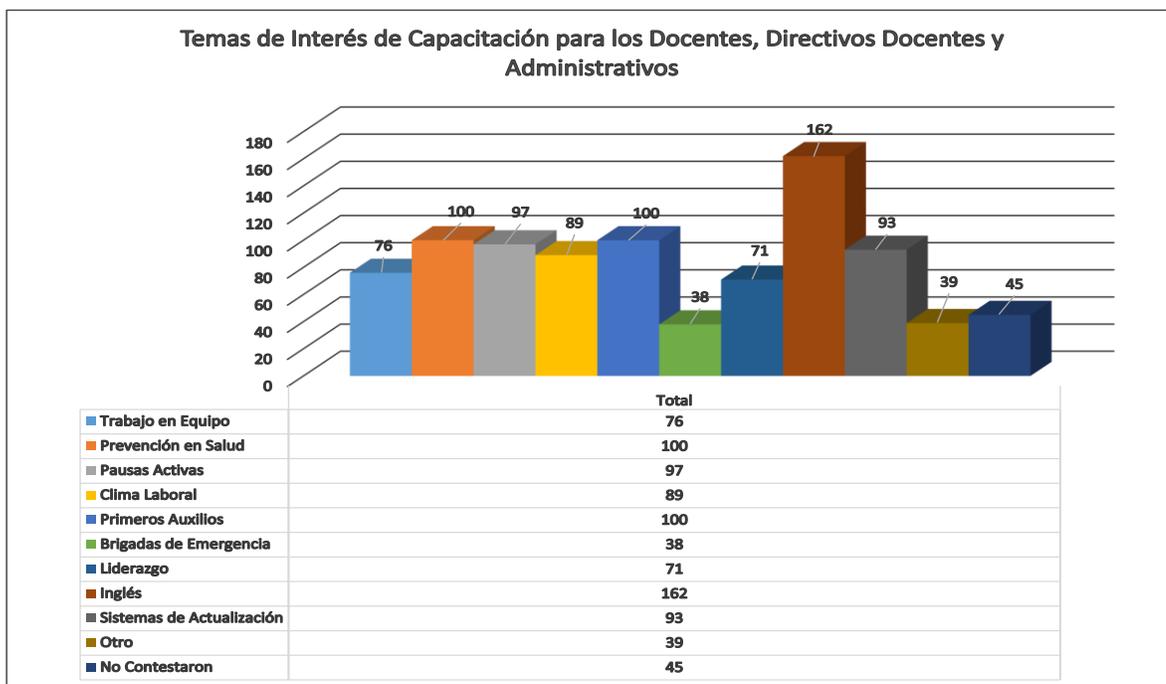
Un grupo de 25% de los encuestados no definió ninguna motivación para asistir a las capacitaciones.

Tabla 13. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.

Trabajo de Equipo	76
Prevención de Salud	100
Pausas Activas	97
Clima Laboral	89
Primeros Auxilios	100
Brigadas de Emergencia	38
Liderazgo	71
Inglés	162
Sistemas de Actualización	93
Otro	39
No Contestaron	45
Total General de Respuestas	910

Fuente Propia

Ilustración 13. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM.



Fuente Propia

La anterior grafica evidencia los principales temas de interés para la formación y capacitación de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos los cuales se encuentran en el siguiente orden: (es necesario aclarar que la población encuestada marcó más de una opción para este ítem)

El principal tema de interés es el idioma inglés con un nivel de participación de 162 encuestados.

Le sigue los temas de primeros auxilios y prevención en salud con una participación de 100 encuestados respectivamente.

Capacitaciones acerca de pausas activas tiene una participación de 97 encuestados.

Capacitaciones de sistemas “actualización” obtuvo una participación de 93 encuestados.

Capacitación acerca del Clima Laboral obtuvo una participación de 89 encuestados.

Capacitación acerca de trabajo en equipo obtuvo una participación de 76 encuestados.

Capacitación acerca del liderazgo obtuvo un nivel de participación de 71 encuestados

Finalmente, la capacitación con menor interés por parte de los encuestados es acerca de las brigadas de emergencia con una participación de 38 encuestados.

Tabla 14. Otros temas de interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos en las IEM.

Otros Temas de Interés para los encuestados	
Temas	N° de encuestados
Posgrado o doctorados	4
Maestrías	4
Pedagogía y Didáctica actual	15
Inclusión Educativa	3
Lenguaje de señas	2
Investigación	2
Inglés	4
Artes	1
TIC's	1
Comunicación	1
Couching	1

Fuente Propia

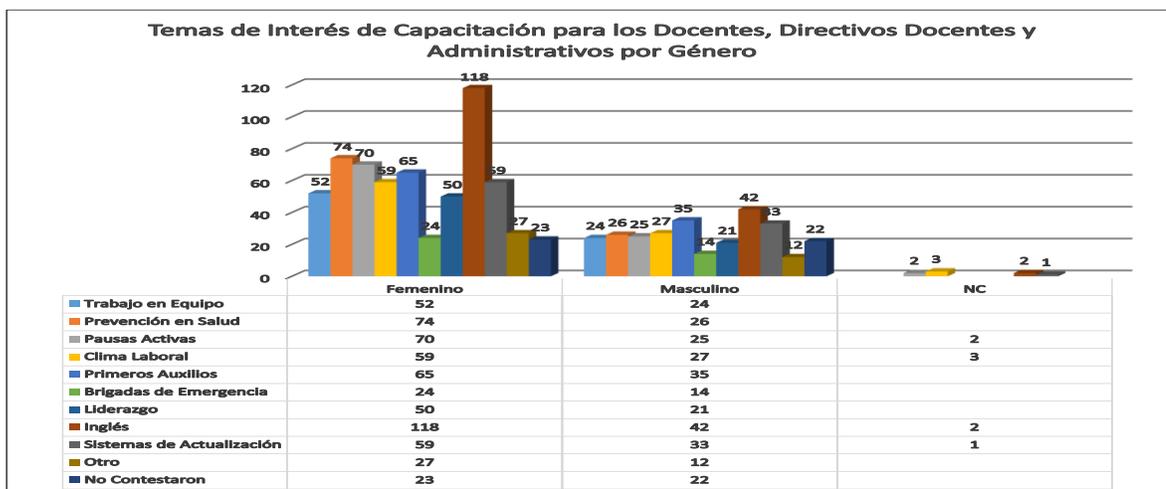
Entre los temas de interés más sugeridos se encuentra principalmente capacitaciones de pedagogía y didáctica actual con una participación de 15 encuestados.

Tabla 15. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.

	Femenino	Masculino	No Contestaron
Trabajo de Equipo	52	24	0
Prevención de Salud	74	26	0
Pausas Activas	70	25	2
Clima Laboral	59	27	3
Primeros Auxilios	65	35	0
Brigadas de Emergencia	24	14	0
Liderazgo	50	21	0
Inglés	118	42	2
Sistemas de Actualización	59	33	1
Otro	27	12	0
No Contestaron	23	22	0
Total General de Respuestas	621	281	8

Fuente Propia

Ilustración 14. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Género.



Fuente Propia

Tabla 16. Comparación de temas de interés para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos en las IEM por Género en orden de mayor a menor prioridad.

Temas de interés por Género	
Hombres	Mujeres
Inglés	Inglés
Primeros Auxilios	Prevención en Salud
Sistemas "Actualización"	Pausas Activas
Clima Laboral	Primeros Auxilios
Prevención en Salud	Sistemas "Actualización"
Pausas Activas	Clima Laboral
Trabajo en Equipo	Trabajo en Equipo
Liderazgo	Liderazgo
Brigadas de Emergencia	Brigadas de Emergencia

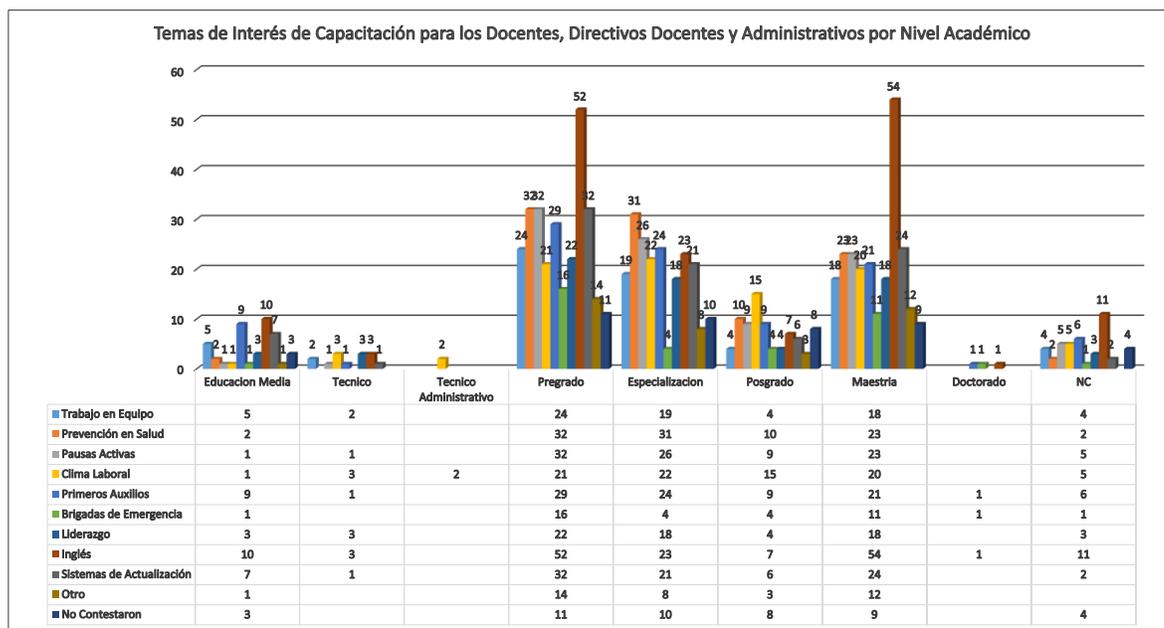
El anterior cuadro simplifica el análisis de la figura 15 por el cual se muestra por orden de importancia los temas de interés de capacitación por género.

Tabla 17. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.

	Edad Media	Técnico	Técnico Administrativo	Pregrado	Especialización	Posgrado	Maestría	Doctorado	No Contestaron
Trabajo de Equipo	5	2	0	24	19	4	0	0	4
Prevención de Salud	2	0	0	32	31	10	0	0	2
Pausas Activas	1	1	2	32	26	9	0	0	5
Clima Laboral	1	3	0	21	22	15	0	0	5
Primeros Auxilios	9	1	0	29	24	9	1	1	6
Brigadas de Emergencia	1	0	0	16	4	4	1	1	1
Liderazgo	3	3	0	22	18	4	0	0	3
Inglés	10	3	0	52	54	7	1	1	11
Sistemas de Actualización	7	1	0	32	24	6	0	0	2
Otro	1	0	0	14	12	3	0	0	0
No Contestaron	3	0	0	11	9	8	0	0	4
Total General de Respuestas	43	14	2	285	243	79	3	3	43

Fuente Propia

Ilustración 15. Temas de Interés para Capacitación según los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM por Nivel Académico.



Fuente Propia

Según la gráfica anterior el idioma inglés es el tema con mayor interés en los distintos niveles académicos entre los cuales se encuentra: de educación

media con la participación de 10 encuestados, pregrado 52 encuestados y maestría 54 encuestados.

Le sigue clima laboral en técnico con la participación de 3 encuestados, técnico administrativo con 2 encuestados y posgrados con 15 encuestados.

También son temas representativos las capacitaciones sobre prevención en salud y pausas activas.

9.2 PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL Y CAPACITACIONES.

A través de los resultados obtenidos por medio del análisis de las encuestas de Bienestar Laboral y Capacitación se contactó con el área de Apoyo Complementario del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” con el fin de solicitar la oferta académica para cursos y capacitaciones dirigidos a Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas del Municipio y establecer la logística pertinente de acuerdo a las necesidades de la Secretaria de Educación y el Sena.

A raíz de la gestión realizada, los cursos aprobados para el Año 2019 mediante el comunicado de Luis Alberto Moreno (véase anexo 4) quien es coordinador de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” son los siguientes.

Tabla 18. Lista de Cursos de Capacitación Aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”

CURSO	INSTRUCTOR	RECURSOS	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1. Comunicación asertiva y efectiva.	Olga Gámez Villalba. Celular 3214798666	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
2. Conformación de brigadas de emergencia.	María Teresa Boada. Celular 3107713258	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
3. Diseño de Estrategias Didácticas para la Formación profesional integral.	En el momento no se cuenta con instructor con este perfil Idóneo para atender esta solicitud.	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
4. Implementación de herramientas lúdicas para el fortalecimiento de la formación por proyectos.	No se cuenta con perfil idóneo para impartir dicha formación.	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
5. Liderazgo, motivación y Trabajo en Equipo.	Olga Gámez. Celular 3214798666	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
6. Primeros Auxilios Básicos.	María Teresa Boada. Celular 3107713258	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
7. Promocionar actividad física como hábitos de vida saludable.	Jersson Ramírez Prieto. Educador Físico. 3127051260	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
8. TIC'S -Tecnologías de información y la comunicación.	Elio Enrique Flores Acosta. Celular 3023903635. Disponibilidad del 8 al 18 de junio.	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
9. Elaboración de material didáctico para niños y niñas de la primera infancia.	En el momento no se cuenta con instructor con este perfil para atender esta solicitud.	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
10. Fortalecimiento organizacional a partir del desarrollo de competencias de liderazgo que promueven la motivación y construcción de sinergias en mis equipos de trabajo paz la generación de valor.	Yenci Lucia Suarez Carreño. Celular 3014595373. Disponibilidad para junio.	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
11. Habilidades ciudadanas para la paz.	Yenci Lucia Suarez Carreño. Celular 3014595373.	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020
12. Resolución de Conflicto.	Yenci Lucia Suarez Carreño. Celular 3014595373.	Proporcionados por el SENA	Encuesta Aplicada año 2020

Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA"

Por decisión de la Directiva de la Secretaria de Educación el curso de capacitación inicial para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos es Resolución de Conflictos bajo la dirección de la instructora Yenci Lucia Suarez Carreño para el mes de agosto, cuyos requisitos por el "SENA" para realizar el curso fueron:

1. Conformar el grupo de 30 personas que asistirán los cursos de capacitación
2. Entregar las fotocopias de las cédulas de los aspirantes al curso.
3. Inscribir a los aspirantes al Sistema de SENA Sofía Plus y, por último
4. Organizar una primera sesión con el instructor correspondiente y los aspirantes para establecer la logística de desarrollo de los cursos de capacitación

El siguiente cuadro presenta a los aspirantes del curso de Resolución de Conflicto las cuales se conforman por Rectores y Coordinadores las Instituciones Educativas Municipales:

Tabla 19. Aspirantes para el curso de Capacitación de Resolución de Conflictos.

FORMATO PARA LA INSCRIPCION DE ASPIRANTES (Resolución de Conflictos)									
ITEM	Tipo de Identificación	Numero de Identificación	APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	FECHA DE NACIMIENTO	FECHA DE EXPEDICION DEL DOCUMENTO	TELEFONOS	DIRECCION RESIDENCIA	MUNICIPIO
1	C.C	11429984	MELO YEPES	MANUEL ANTONIO	10-may-61	28-jul-79	3142183709	INSTITUCION EDUCATIVA VEREDA BRADO	Facatativá
2	C.C	19190339	LOZANO MORENO	GUSTAVO ADOLFO	22-ago-52	21-ene-74	3138383060	Cra 10 No 9-50	Facatativá
3	C.C	20525303	GAITAN MAHECHA	LUZ MARINA	08-feb-57	21-jul-76	3166292890	CALLE 2 N° 11-02	Facatativá
4	C.C	20794032	TORRES	LIBIA	01-oct-61	03-dic-79	3142185359	CALLE 18B No 4- 21B. LAS QU	Facatativá
5	C.C	35516550	CAICEDO SUAREZ	DOLLY STELLA	10-dic-57	03-mar-78	8424917	CALLE 3 B ESTE N° 7-00	Cota
6	C.C	35531390	CHAVEZ JAIME	FRANCY	18-dic-79	24-dic-97	3108176293	CARRERA 10 N° 14-100	Facatativá
7	C.C	39617983	ORTIZ GALEANO	MERY	02-dic-67	09-dic-85	3125003101	VEREDA LOS MANZANOS	Facatativá
8	C.C	51705083	MAYA CHAPARRO	LUZ STELLA	15-sep-63	30-nov-81	3134105492	CARRERA 2 SUR N° 1-96	Facatativá
9	C.C	79425930	PAREDES GARCIA	CESAR AUGUSTO	17-jun-66	15-nov-85	3123009805	CARRERA 3 SUR N° 26-25 ES	Bogotá
10	C.C	79521003	SIABATO LOZANO	MARTIN RENE	21-jun-70	30-sep-88	3142995939	CARRERA 5 N° 8A- 45	Facatativá
11	C.C	5246137	ERAZO ROSALES	ULISES	25-ene-61	25-jul-80	3204402670	VEREDA LOS MANZANOS	Facatativá
12	C.C	11430041	GARCIA	JAVIER	01-feb-60	09-dic-79	3105611467	CARRERA 5 N° 8A- 45	Facatativá
13	C.C	11431139	PARRA VEGA	SERGIO	04-ago-62	27-abr-81	3123377728	CARRERA 5 N° 8A- 45	Facatativá
14	C.C	11431757	TORRES BELTRAN	CARLOS JULIO	15-sep-63	14-dic-81	3005244821	Cra 10 No 9-50	Facatativá
15	C.C	11438553	TORO MELENDEZ	SAMUEL	19-jun-73	03-ene-91	3107773656	CALLE 9 ESTE N° 1-46	Facatativá
16	C.C	52422792	FORERO SUANCHA	LUZ ADRIANA	31-jul-77	09-nov-95	3153295304	CARRERA 5 N° 8A- 45	Facatativá
17	C.C	11433866	CAPERA USECHE	EDUARDO	31-oct-68	30-ene-85	3208367763	CARRERA 10 N° 14-100	Zipacon
18	C.C	52422305	TORRES ANZOLA	ANGELA	07-sep-76	17-oct-95	3202307703	CARRERA 5 N° 8A- 45	Facatativá
19	C.C	11434749	LEON PINZON	CARLOS	08-jun-75	27-jun-86	3212050495	CALLE 18B No 4- 21B. LAS QU	Facatativá
20	C.C	11439880	LEON ALARCON	BERNARDO	28-mar-75	30-abr-93	3178912076	CARRERA 10 N° 14-100	Facatativá
21	C.C	41672932	MONSALVE RIVERA	LUZ MARINA	01-ago-56	18-nov-70	3123475372	CALLE 3 B ESTE N° 7-00	Facatativá
22	C.C	20585443	NOVOA OLAYA	REINA ELISA	17-jun-63	07-oct-81	3108525868	CARRERA 2 SUR N° 1-96	Facatativá
23	C.C	23498563	MENDIETA	ROSALBA	17-ago-71	20-nov-90	3114786683	CALLE 18B No 4- 21B. LAS QU	Facatativá
24	C.C	23553259	GONZALEZ	YOLANDA	13-sep-55	25-jun-79	318098739	CARRERA 3 SUR N° 26-25 ES	Bogotá
25	C.C	79411245	MAHECHA PAEZ	JHON EDGAR	17-ene-67	17-may-85	3153927065	CALLE 2 N° 11-02	Facatativá
26	C.C	35518817	LOPEZ CORONADO	FLOR ALBA	21-jun-63	09-nov-82	3143125506	CALLE 2 N° 11-02	Facatativá
27	C.C	80360140	CARVAJAL BERNAL	JOSE ALIRIO	19-ago-63	14-dic-81	3208406670	CALLE 9 ESTE N° 1-46	Facatativá
28	C.C	35526252	CASTANEDA	MARTHA	30-ago-85	11-oct-77	3163957406	INSTITUCION EDUCATIVA LA	Facatativá
28	C.C	35529479	PRIETO ROJAS	LUZ ASTRID	11-oct-77	14-dic-87	3106875206	CALLE 3 B ESTE N° 7-00	Facatativá
94	C.C	1070954806	SANCHEZ PEREZ	EDWIN SNEYDER	14-ago-07	12-ago-89		CRA 13 N 16-30 TORRE 18 AP	Facatativá
30	C.C	41731214	VALERO DE CUFINO	OLGA CECILIA	01-ago-56	25-may-77	3138920325	CALLE 2 N° 11-02	Facatativá

Fuente Propia

El anterior cuadro representa una base de datos de los aspirantes que asistirán al curso de Capacitación Resolución de Conflictos conformado por los Directivos Docentes como los Rectores y Coordinadores de las IEM.

CONCLUSIONES

La tabulación de las encuestas de Bienestar Laboral y Capacitación es un procedimiento que se desarrolló a través del censo realizado en las IEM por la pasantía anterior; esta información contó con 517 registros en la Base de Datos que conformó el 100% de la población vinculada a los Instituciones Educativas Municipales de Facatativá a cargo de la Secretaria de Educación de este Municipio.

Las necesidades de BI y C están presentadas en el Informe: Identificación de Necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación para Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para el año 2019 (Obando Sierra, 2019); en el que se concluyó que en las instituciones educativas de Facatativá el género predominante es el femenino, el nivel educativo que prevale es el pregrado, y los funcionarios públicos por tipo de vinculación con mayor población son los Docentes de Planta, las actividades de Bienestar Laboral con mayor interés para los funcionarios públicos es la misma capacitación, el medio más efectivo para comunicar estas actividades es por medio del correo electrónico. El curso de capacitación de mayor interés es el idioma inglés, seguido de primeros auxilios y prevención en salud.

La gestión para los cursos de Capacitación se efectuó a través del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" dando prioridad a aquellos cursos relacionados a las relaciones interpersonales; siendo por decisión de la Directiva de la Secretaria de Educación ser Resolución de Conflictos el curso de capacitación inicial para los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos, bajo la dirección de la instructora Yenci Lucia Suarez Carreño para el mes de agosto.

La encuesta de Bienestar Laboral y Capacitación es una herramienta importante para la obtención de información de estos procesos, por lo cual uno de los objetivos fue el desarrollo de una encuesta actualizada a las nuevas necesidades de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las IEM que permita además medir el nivel de satisfacción que ellos tienen en la aplicación de estos procesos.

RECOMENDACIONES

Para el desarrollo de la tabulación de las encuestas de Bienestar Laboral y Capacitación se sugiere que se cambie el modelo de recolección de la información de Censo a Muestreo por medio del uso de fórmulas de estimación de muestreo como aleatorio simple, estratificado, sistemático o por conglomeraciones con el fin de que se optimice el tiempo para la recolección y organización de los datos obtenidos.

En el desarrollo del informe de necesidades de Bienestar laboral y capacitación de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para el año 2019 (Obando Sierra, 2019); se observó confusiones en lo que se refiere a las actividades de Bienestar Laboral y Capacitación siendo estos dos procesos diferentes según los criterios dados por el Ministerio de Educación Nacional. Sin embargo, el principal tema de interés de Bienestar Laboral es la misma Capacitación demostrando así que no se ha informado adecuadamente a los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos sobre la diferencia de estos procesos, también la secretaria de educación manifiesta el desinterés generalizado para estas actividades por parte de los integrantes de las Instituciones Educativas. Se sugiere que los mismos Directores Administrativos y Directivos Docentes motiven e informen adecuadamente sobre las gestiones realizadas de Bienestar Laboral y Capacitación para con sus colaboradores con el fin de mejorar la calidad laboral de las Instituciones.

La secretaria de Educación desarrolla los cursos de capacitación a través del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" debido a que sus servicios son prestados gratuitamente; sin embargo las ofertas académicas son limitadas y principalmente no se ajustan a las necesidades de la Entidad, por lo tanto se

sugiere buscar otros aliados estratégicos como las Cajas de Compensación quienes también ofrecen estos servicios con el fin de que se ajusten más a las necesidades de la Entidad públicas y se fomente el uso de plataformas virtuales más adecuadas y didácticas que flexibilicen el proceso de capacitación para los participantes .

La Secretaria de Educación de Facatativá implementa el uso de encuestas para identificar las necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación a los Docentes Directivos Docentes y Administrativos según la directriz de los procesos H03.03 Bienestar Laboral y H03.02 Capacitación, sin embargo se sugiere que se aplique el modelo de encuesta propuesto para el año 2020 el cual evalúa el nivel de satisfacción laboral de forma medible que permite generar estrategias más acertadas a las necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación.

10 BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía Municipal de Facatativá en Cundinamarca. (2018). Directorio Institucional de la Secretaria de Educación de Facatativá.
- Cuadra Martínez, D. J., & Catalán Ahumada, J. R. (2016). Teorías subjetivas en profesores y su formación profesional. *Revista Brasileira de Educação*, 311-313.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Programa de Bienestar Laboral e Incentivos*. Bogotá D.C: Todos Por Un Nuevo País; Paz Equidad Educación.
- Dirección de Empleo Público. (2018). *Departamento Administrativo de la Función Pública*. Bogotá D.C: Función Publica.
- Güell Mallet, L. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral de los Maestros*. Barcelona: UJC Barcelona.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mejía Pérez, F. E., & Pupo Kunzel, A. J. (2017). *Análisis del Bienestar Laboral de los Asesores de Servicio de la Empresa de Telefonía celular Tigo en Cartagena de Indias*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Plan de Bienestar e Incentivos 2019*. Bogota D.C: La educación es para Todos, Mineducación.
- Obando Sierra, B. E. (2019). *Identificación de Necesidades de Bienestar Laboral y Capacitación para Docentes, Directivos Docentes y Administrativos para el año 2019*. Facatativá[]: Secretaría de Educación de Facatativá.
- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev. Investig. Desarro. Innov. Vol. 6*, 2-13.
- Romero Altez, M. E. (2016). *Tablas Dinámicas para optimizar toma de decisiones en Perforación y Voladadura en Consorcio Minero*

Horizonte S.A. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro Del Perú.

Secretaría General, S. (2018). *Programa de Bienestar Social Laboral 2018*. Bogotá D.C: Defensoría del Pueblo, Colombia.

Torres Alzate , S. L. (2016). *El Bienestar Laboral en las Empresas como Responsabilidad Social Empresarial en Colombia*. Medellín: Universidad de San Buenaventura; Colombia.

Vásquez Martínez, L. V. (2018). *El Bienestar Laboral como Ventaja Competitiva en las Organizaciones en Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia.

11 ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta para detectar necesidades de Bienestar Laboral

	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVÁ	CÓDIGO: H03.02.F05
	ENCUESTA PARA DETECTAR NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL	VERSIÓN: 1.0
	MACROPROCESO: H. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA: 14-AGOSTO-2013

OBJETIVO: Conocer los requerimientos necesarios en la Gestión del Capital Humano para la elaboración del Modelo de Bienestar Laboral en la Secretaría de Educación del municipio de Facatativá.

NOTA: Para diligenciar esta encuesta, se entenderá por *Bienestar Laboral*, a los procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

DOCENTE	DIRECTIVO DOCENTE	ADMINISTRATIVO
Planta	Planta	Planta
Provisional Vacante Temporal	Provisional Vacante Temporal	Provisional Vacante Temporal
Provisional Vacante Definitiva	Provisional Vacante Definitiva	Provisional Vacante Definitiva

FECHA NACIMIENTO: D__M__A__

GENERO: M__ F__ ÁREA ENSEÑANZA: _____ NIVEL ACADÉMICO: _____

Marcar con una x la opción que crea que es conveniente.

- En cuáles de las siguientes actividades le gustaría participar?
 - A. Torno deportivos
 - B. Programas de salud
 - C. Capacitaciones
 - D. Jornadas recreativas
 - E. Salud Ocupacional
 - F. Otro Cual _____
- A que otros beneficios le gustaría tener acceso? "Escriba tres Opciones"
 - A. _____
 - B. _____
 - C. _____
- Con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar Social Laboral?
 - A. Mensual
 - B. Trimestral
 - C. Semestral
 - D. Anual
 - E. Otro Cual _____
- Cuáles cree que son los medios más efectivos para que la Secretaría de Educación informe sobre las actividades de Bienestar Social Laboral?
 - A. Correo Electrónico
 - B. Circular
 - C. Jefe Inmediato
 - D. Página Web Sed
 - E. Otro Cual _____
- Estaría usted de acuerdo en tomar un número de horas en su tiempo libre para alguna actividad de Bienestar Social Laboral.
 - A. Si
 - B. No
 - C. Horario Superior _____

Observaciones: _____


 República de Colombia
 Departamento de Cundinamarca
Alcaldía de Facatativá
 Secretaría de Educación

Calle 5 No. 11-21 | PBX: (1) 342-4020 / 342-3019
www.sedfacatativa.gov.co

ANEXO 2

Encuesta para detectar necesidades de Capacitación

	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVÁ	CÓDIGO: H03.02.F04
	ENCUESTA PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 1.0
	MACROPROCESO: II. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA: 14-AGOSTO-2013

OBJETIVO: Identificar las necesidades y las expectativas de capacitación en relación con las funciones que actualmente desempeña, con el fin de elaborar un diagnóstico de capacitación de la Secretaría de Educación del municipio de Facatativá.

NOTA: Para otorgarse esta encuesta, se entenderá por Capacitación a los procesos continuos de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrollan las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda tenerse inscrita a la institución.

DOCENTE	DIRECTIVO DOCENTE	ADMINISTRATIVO
Planta: _____	Planta: _____	Planta: _____
Provisional Vacante Temporal: _____	Provisional Vacante Temporal: _____	Provisional Vacante Temporal: _____
Provisional Vacante Definitiva: _____	Provisional Vacante Definitiva: _____	Provisional Vacante Definitiva: _____

FECHA: D. _ M. _ A. _

GENERO: M. _ F. _ ÁREA: _____ NIVEL ACADÉMICO: _____

Marcar con una x la opción que crea que es conveniente.

1. Considera importante la capacitación para el crecimiento personal y profesional. ?

A. Si B. No Porque: _____
2. Le gustaría que lo capacitaran en uno de los siguientes temas. * Marque una opción*

A. Trabajo en Equipo B. Prevención de salud C. Penseas Activas D. Clima Laboral

E. Primeros Auxilios F. Brigadas de emergencia G. Liderazgo H. Inglés

I. Sistemas "Actualización" J. Otro Cual: _____
3. Que horario considera más adecuado para la realización de las capacitaciones?

A. Mañana B. Tarde C. Noche D. Otro cual: _____
4. Usted considera que posee sus competencias, está en capacidad de dictar algún tipo de capacitación. Si su respuesta es "Si" por favor mencionar el tema que podría capacitar.

A. Si B. No Tema: _____

Observaciones: _____

ANEXO 3

Tablas de Excel

1	Area lab	Nivel acad	Condicion o tipo de	A	B	C	D	E	F	NC	AZ	B3	C4	D5	E6	F7	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U		
2	Femenino	Primaria	Posgrado	Planta Docente			X				X																						
3	Femenino	Humanidades	Maestria	Planta Docente			X		X		X				X																		
4	Femenino	Humanidades	Posgrado	NC			X		X					X																			
5	Femenino	NC	NC	Provisional Vacante Definitiva Administrativo					X																								
6	Masculino	Ciencias So	Pregrado	Planta Docente				X																									
7	Femenino	Coordinacio	Especializacion	Planta Directivo Docente							a																						
8	Masculino	Matematica	Pregrado	Planta Docente			X		X																								
9	Masculino	Matematica	Pregrado	Planta Docente					X					X																			
10	Femenino	Primaria	Maestria	Planta Docente			X		X		X		X												X		X						
11	Masculino	Ciencias So	Pregrado	Planta Docente			X		X		X		X												X								
12	Masculino	Ciencias Te	Pregrado	Planta Docente			X		X		X		X												X								
13	Masculino	Ciencias Na	NC	Planta Docente							X																						
14	Femenino	Preescolar	Pregrado	Planta Docente						X																							
15	Masculino	Matematica	Maestria	Planta Docente			X																										
16	Femenino	Emprendim	Especializacion	Planta Docente					X																	X							
17	Femenino	Tecnico	Tecnico	Provisional Vacante Definitiva Docente						X																							
18	Femenino	Humanidades	Posgrado	Planta Docente			X		X		X																						
19	Masculino	Ciencias Te	Maestria	Planta Docente			X		X		X															X		X					
20	Masculino	Educacion F	Posgrado	Planta Docente					X																		X						
21	Masculino	Ciencias So	Posgrado	Planta Docente			X																				X		X				
22	Femenino	Ciencias Te	Maestria	Planta Docente							X																						
23	Femenino	Humanidades	Especializacion	Planta Docente							X																						
24	Femenino	Humanidades	Especializacion	Planta Docente				X																				X					
25	Femenino	Preescolar	Posgrado	Planta Docente					X																								
26	Femenino	Matematica	Maestria	Planta Docente					X																								
27	Femenino	Matematica	Pregrado	Planta Docente				X																									
28	Masculino	Educacion F	Educacion Medi	Planta Docente			X		X																								
29	Masculino	Educacion F	Especializacion	Planta Docente							X															X							
30	Masculino	Matematica	Pregrado	Provisional Vacante Definitiva							X																						
31	Masculino	Filosofia	Posgrado	Planta Docente			X		X		X																						
32	Masculino	Ciencias So	Educacion Medi	Planta Docente			X		X		X														X		X						
33	Masculino	Ciencias So	Pregrado	Planta Docente					X																X		X						
34	Femenino	Primaria	Posgrado	Planta Docente							X																						
35	Femenino	Matematica	Pregrado	Provisional Vacante Definitiva Docente			X																										
36	Femenino	Preescolar	Pregrado	Planta Docente						X																							

1	Genero	Area lab	Nivel acad	Condicion o tipo de	A	B	NC	POR	QL	AZ	B3	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U		
2	Femenino	Primaria	Posgrado	Planta Docente		X				NC				X										X								
3	Femenino	Humanidades	Maestria	Planta Docente		X				NC			X																	X		
4	Femenino	Humanidades	Posgrado	NC			X			NC															X							X
5	Femenino	NC	NC	Provisional Vacante Definitiva	X					NC		X																				X
6	Masculino	Ciencias Soci	Pregrado	Planta Docente		X				NC															X						X	
7	Femenino	Coordinacio	Especializacion	Directivo Docente					X																			X				
8	Masculino	Matematica	Pregrado	Planta Docente		X				NC			X											X	X						X	
9	Masculino	Matematica	Pregrado	Planta Docente		X				NC		X													X							
10	Femenino	Primaria	Maestria	Planta Docente		X				NC			X																	X		
11	Masculino	Ciencias Soci	Pregrado	Planta Docente		X				a		X																			X	
12	Masculino	Ciencias Te	Pregrado	Planta Docente		X				b																X					X	
13	Masculino	Ciencias Nat	NC	Planta Docente		X				NC			X	X	X										X							
14	Femenino	Preescolar	Pregrado	Planta Docente		X				NC		X		X											X						X	
15	Masculino	Matematica	Maestria	Planta Docente		X				b															X							
16	Femenino	Emprendim	Especializacion	Planta Docente		X				NC			X	X																	X	
17	Femenino	Tecnico	Tecnico	Provisional Vacante Definitiva	X					NC				X											X					X		
18	Femenino	Humanidades	Posgrado	Planta Docente		X				NC			X	X																	X	
19	Masculino	Ciencias Te	Maestria	Planta Docente		X				NC		X														X					X	
20	Masculino	Educacion Fi	Posgrado	Planta Docente		X				b			X																		X	
21	Masculino	Ciencias Soci	Pregrado	Planta Docente		X				b			X																		X	
22	Femenino	Ciencias Te	Maestria	Planta Docente		X				NC																			X			
23	Femenino	Humanidades	Especializacion	Planta Docente		X				b																						
24	Femenino	Humanidades	Especializacion	Planta Docente		X				b			X															b				
25	Femenino	Preescolar	Posgrado	Planta Docente		X				b			X																		X	
26	Femenino	Matematica	Maestria	Planta Docente		X				NC																X	X					
27	Femenino	Matematica	Pregrado	Planta Docente		X				NC			X													X	X				X	
28	Femenino	Educacion Fi	Educacion Media	Planta Docente		X				a															X	X				X		
29	Femenino	Educacion Ar	Especializacion	Planta Docente		X				o																		a				
30	Masculino	Matematica	Pregrado	Provisional Vacante Definitiva	X					NC			X													X	X				X	
31	Masculino	Filosofia	Posgrado	Planta Docente		X				NC		X		X																	X	

ANEXO 4

Carta de respuesta de cursos de capacitación "SENA"



25-9512-4
Mosquera

No: 25-2-2019-011395
1/04/2019 10:11:21 a. m.

Doctor
HECTOR MANUEL GÓMEZ
Secretario de Educación
Alcaldía de Facatativá
Calle 5 No. 11 – 21
Teléfono 8424820/8423019

Asunto: Extensión al Radicado 25-1-2019-007017

Respetado Doctor:

En atención a la comunicación radicada en este centro con No. **25-1-2019-007017** de fecha 21/03/2019, en la cual "Solicita cursos y capacitaciones dirigidos a Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas en el municipio de Facatativá para el fortalecimiento de las competencias en el sector Educativo". Como resultado de la gestión realizada, se le informa que se han asignado instructores para los cursos requeridos y que a continuación se relacionan:

CURSO	INSTRUCTOR
1. Comunicación asertiva y efectiva.	Olga Gámez. Celular 3214798666
2. Conformación de brigadas de emergencia.	María Teresa Boada. Celular 3107713258
3. Diseño de Estrategias Didácticas para la Formación profesional integral.	En el momento no se cuenta con instructor con este perfil idóneo para atender esta solicitud.
4. Implementación de herramientas lúdicas para el fortalecimiento de la formación por proyectos.	Este curso está categorizado como Competencia Laboral y se debe gestionar en la Oficina de Competencia Laboral Mosquera con la Líder Lisbeth Adriana Reyes, teléfono 5462323 I.P 17910.
5. Liderazgo, motivación y Trabajo en Equipo.	Olga Gámez. Celular 3214798666
6. Primeros Auxilios Básicos.	María Teresa Boada. Celular 3107713258
7. Promocionar actividad física como hábitos de vida saludable.	Jersson Ramirez Prieto. Educador Físico. 3127051260

Ministerio del Trabajo
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Regional Cundinamarca /Centro de Biotecnología Agropecuaria
Kilómetro 7 vía Mosquera – PBX (57-1) 5462323
www.sena.edu.co – Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270 GD-F-011 V04 Pág. 1





8. TIC'S -Tecnologías de información y la comunicación.	SANDRA CASTRO. Celular 3114946379.
9. Elaboración de material didáctico para niños y niñas de la primera infancia.	En el momento no se cuenta con instructor con este perfil para atenderder esta solicitud.
10. Fortalecimiento organizacional a partir del desarrollo de competencias de liderazgo que promueven la motivación y construcción de sinergias en mis equipos de trabajo paz la generación de valor.	Este curso esta categorizado como Competencia Laboral y se debe gestionar en la Oficina de Competencia Laboral Mosquera con la Lider Lisbeth Adriana Reyes, teléfono 5462323 I.P 17910.
11. Habilidades ciudadanas para la paz.	En el momento no se cuenta con instructor con este perfil para atenderder esta solicitud.
12. Resolución de Conflicto.	En el momento no se cuenta con instructor con este perfil para atenderder esta solicitud.

Agradecemos su atención.

Cordial saludo,


LUIS ALBERTO MORENO MORENO
Coordinador de Formación Profesional
Centro de Biotecnología Agropecuaria

NIS: 2019-01-098233

Proyecto: Sandra Luana Casas Alvarado
Contratación Apoyo a Formación Profesional
Revisó: Fabro Augusto Ramirez perez
Coordinador Académico



Certificado No.
EC-12420981



Certificado No.
CO-AC-01709001

Ministerio del Trabajo
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Regional Cundinamarca /Centro de Biotecnología Agropecuaria
Kilómetro 7 vía Mosquera – PBX (57-1) 5462323
www.sena.edu.co – Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270 GD-F-011 VD4 Pág. 1

ANEXO 5

Carta de respuesta de cursos de capacitación "SENA"

ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL APLICADA A DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS MUNICIPALES

OBJETIVO: El desarrollo de esta encuesta tiene como fin fundamental reconocer las necesidades de los Docentes y Directivos en términos de bienestar laboral y capacitación y si estas están siendo suplicadas dentro los programas realizados por la Secretaria de Educación de Facatativá para el Año 2020.

Institución Educativa Municipal:

_____ -

Tipo de Vinculación laboral:

DOCENTE	DIRECTIVO DOCENTE
Planta _____	Planta _____
Provisional _____ Definitiva _____	Provisional _____ Vacante _____ Definitiva _____
Provisional _____ Temporal _____	Provisional _____ Vacante _____ Temporal _____

Género: M _____ F _____

Nivel Académico

Edad: Entre 18 a 28 _____ 29-45 _____ 46-58 _____ Más de 58 años _____

1. (Enumere de 1 a 5 donde 1 es malo, 2 pésimo, 3 aceptable, 4 Bueno y 5 Excelente) Según su opinión las actividades de Bienestar Laboral y Capacitaciones de la Secretaría de Educación de los años anteriores han sido:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Seleccione la ACTIVIDAD MÁS IMPORTANTE que considera usted debe realizarse en los programas de Bienestar Laboral:
- a. Recreativas y deportivas
 - b. Educativas
 - c. Culturales y artísticas
 - d. Programas de Salud
 - e. Ninguna de las anteriores
3. A que estaría interesado usted en capacitarse (SELECCIONE UNICAMENTE LA OPCIÓN DE SU MAYOR INTERÉS):
- a. Idiomas
 - b. Pedagogía
 - c. Prevención en salud y primeros auxilios
 - d. Desvinculación Laboral Asistida
 - e. Cultura Organizacional (Clima Laboral, Trabajo en equipo, Liderazgo, comunicación, entre otros)
 - f. Sistemas y uso de las TIC'S
 - g. Artes y cultura
 - h. Ninguna de las anteriores
4. ¿Qué horario es de su preferencia para realizar las actividades de capacitación?
- a. Jornada Laboral

- b. Jornada Contraria
- c. Fines de Semana
- d. Semanas Institucionales.

NO OLVIDE DILIGENCIAR LA
SIGUIENTE PÁGINA

5. ¿Usted ha buscado programas de capacitación diferentes a los que la Secretaria de Educación le ha ofrecido?

A Si

B No

6.Cuál cree usted que es la capacitación fundamental para el desarrollo de la comunidad educativa

- b. Pedagogía actual.
- c. Uso de las TIC's en Educación
- d. Comportamiento Laboral
- e. Resolución de Conflictos
- f. Políticas actuales referentes a la educación Media en Colombia
- g. Ninguna de las anteriores

7. Usted considera que las deficiencias en la falta de capacitación han sido por cuenta principalmente de:

- a. Propia
- b. De la institución educativa en la que labora
- c. De la secretaria de Educación
- d. Todas las anteriores

8. ESTE ES TU MOMENTO: ¿Si pudieras que cambiarías de los programas de capacitación y Bienestar Laboral o que sugerencia de cambio le harías a esta encuesta?

GRACIAS POR TU PARTICIPACION
RECUERDA QUE TU OPINION CUENTA