

PROPUESTA PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE BIENESTAR
DE LA SED POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LOS
COLEGIOS DISTRITALES EN UNA LOCALIDAD DE BOGOTÁ D.C.



PRESENTADO POR:
NOHORA ISABEL AMORTEGUI RIVEROS

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL EMPRESARIAL
BOGOTÁ D. C. DICIEMBRE 1 DE 2017

PROPUESTA PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE BIENESTAR
DE LA SED POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LOS
COLEGIOS DISTRITALES EN UNA LOCALIDAD DE BOGOTÁ D.C.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR
AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN SOCIAL EMPRESARIAL



PRESENTADO POR:
NOHORA ISABEL AMORTEGUI RIVEROS

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL EMPRESARIAL
BOGOTÁ D. C. DICIEMBRE 1 DE 2017

Agradecimientos

Al docente que orientó el proyecto de investigación, Harry Holguín, por su compromiso, exigencia, constancia y acompañamiento en el proceso llevado a cabo en este trabajo de grado.

A la Secretaria de Educación del Distrito, entidad estatal en la cual laboro y la cual fue mi patrocinador con el Programa de Incentivos y Becas de la SED para cursar la Maestría, es por ello que en retribución se realizó esta investigación en una de las Localidades de la Entidad, con el fin de mejorar los procesos y que cada día seamos la mejor Entidad Distrital de Bogotá, por una Calidad de Vida y una Bogotá Mejor Para Todos.

A mi familia, que fueron testigos de este proceso académico, en especial a mi Esposo Daniel Raigoso Cifuentes, mis Hijas Denniss Paola y Laura Camila Raigoso quienes con su apoyo y voz de aliento me dejaron claro que los sueños se cumplen siempre y cuando se luche por ellos con constancia y disciplina.

A todos mis compañeros del grupo de la Maestría con el apoyo mutuo de cada uno, con su conocimiento y experiencia de ellos aprendí, también se tejieron grandes amistades en donde compartimos momentos y experiencias inolvidables.

Nohora Isabel Amórtegui Riveros

Tabla de Contenido

Introducción	14
1. Contextualización	16
1.1 Estructura del Estado Colombiano – Sector Educación	16
1.2 Localidad de Engativá	18
1.2.1 Descripción geográfica.	19
1.2.2 Reseña Histórica	19
1.2.3 Distribución al interior de la localidad por unidades de planeamiento zonal – UPZ.....	21
1.2.4 Población.	22
1.2.5 Tasa de Natalidad y Mortalidad.....	25
1.2.6 Analfabetismo.....	26
1.2.7 Población en Edad Escolar.....	27
1.2.8 Recreación.	27
1.3 Secretaria de Educación Distrital	28
1.3.1 Marco Institucional de la Empresa Estudio de Caso.....	29
1.3.2 Dirección Local de Educación de Engativá	33
1.3.3. Plan de Bienestar Laboral en la SED.....	38
2. Proceso de Investigación	43
2.1 Problema.....	43
2.1.1 Problema de Realidad	43
2.1.2 Problema de Investigación.....	46
2.1.3 Pregunta de Investigación	47

2.1.4 Alcance	47
2.2 Objetivos de investigación	48
2.2.1 Objetivo general.....	48
2.2.2 Objetivos específicos	48
2.3 Justificación.....	48
2.4 Aspectos Metodológicos.....	51
2.5 Técnicas de Investigación Empírica – Encuesta	56
3. Aspectos teóricos y conceptuales	61
3.1 Bienestar Social Laboral.....	61
3.2 Calidad de Vida Laboral	63
3.3 Motivación Laboral	69
3.4 Satisfacción de Necesidades Enfoque Desarrollo a Escala Humana.....	71
3.4.1 Necesidades	73
3.4.2 Satisfactores	74
3.4.3 Bienes Económicos.....	75
3.5 Participación en los programas de Bienestar Social Laboral	76
4. Resultados de la Investigación	78
4.1 Perfil Sociodemográfico de los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá	79
4.2 Necesidades de los funcionarios administrativos frente al Plan de Bienestar de la SED	99
4.3 Resultados de los Rectores como jefe inmediatos del Personal Administrativo frente al Plan de Bienestar de la SED	139
5. Conclusiones	144
6. Propuesta de Intervención	154
6.1 Proceso: Estrategia de Comunicación.....	155
6.2 Proceso: Calidad de Vida Laboral – Coaching de Vida	162
6.3 Proceso: Calidad de Vida – Acondicionamiento Físico	166

6.4 Proceso: Arte y Cultura	169
6.5 Proceso: Pilotaje para replica del Instrumento	172
6.6 Cronograma de Actividades de la Propuesta.....	177
6.7 Presupuesto de la Propuesta	181
7.Referencias bibliográficas	187

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa de Bogotá Distribuida por Localidades	18
Figura 2. Mapa de Bogotá D.C distribuido por Localidades donde se visualizan los límites y ubicación en la ciudad.....	19
Figura 3. Mapa de la Localidad Engativá distribuida por UPZs.....	22
Figura 4. Localidad Engativá Población 2015	23
Figura 5. Pirámide Poblacional Localidad Engativá 2009-2015	23
Figura 6. Pirámide Poblacional Localidad Engativá año 2015. Fuente: Planeación Distrital.	25
Figura 7. Población en Edad Escolar. Fuente: Planeación Distrital.	27
Figura 8. Organigrama de la SED. Fuente SED.	32
Figura 9. Georreferenciación Colegios Oficiales Localidad Engativá	36
Figura 10. Mapa Mental Problema de Realidad	51
Figura 11. Proceso de Satisfacción de Motivos Fuente: (Engel, P. et all, 1982).	70
Figura 12. Participación por Género	79
Figura 13. Conocimiento del Plan de Bienestar de la SED por Género Femenino	99
Figura 14. Conocimiento del Plan de Bienestar de la SED por Género Masculino	100
Figura 15. Participación en las Celebraciones Género Femenino	107
Figura 16. Participación en las Celebraciones Género Masculino	108
Figura 17. Población participe interesada en aplicar al Programa de Becas para Ed. Superior	118
Figura 18. Percepción Rectores si PB contribuye a la productividad.....	143

Lista de Tablas

Tabla 1. Tasas Implícitas. Fuente: DANE-SDP, Proyecciones de Población por sexo y grupos quinquenales de edad según localidad, 2005-2015.....	26
Tabla 2. Tasas Implícitas. Fuente: Encuesta Multipropósito 2011.....	26
Tabla 3. Rangos de Edad por Género Femenino	80
Tabla 4. Rangos de Edad por Género Masculino	81
Tabla 5. Estado Civil por Rangos de Edad y Género Femenino	81
Tabla 6. Estado Civil por Rangos de Edad y Género Masculino.....	83
Tabla 7. Correlación, Estado Civil por Rangos de Edad, Género Femenino y Personas a cargo.	84
Tabla 8. Parentesco de las personas a cargo entre 1 a 3 del Género Femenino y estado civil casados	84
Tabla 9. Parentesco de las personas a cargo entre 1 a 3 del Género Femenino por estado civil ..	85
Tabla 10. Estado civil, Género Masculino y personas a cargo	86
Tabla 11. Estado civil, Género Masculino, personas a cargo y parentesco	87
Tabla 12. Tenencia de Vivienda por Rangos de Edad y Género Femenino	88
Tabla 13. Tenencia de Vivienda por Rangos de Edad y Género Masculino	89
Tabla 14. Localidad donde viven relacionadas con el tipo de tenencia de vivienda y género femenino	89
Tabla 15. Localidad donde viven relacionadas con el tipo de tenencia de vivienda y género masculino	90

Tabla 16. Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género femenino.....	91
Tabla 17. Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género masculino.....	92
Tabla 18. Interés Programa de Becas correlacionado con Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género femenino.....	92
Tabla 19. Interés Programa de Becas correlacionado con Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género masculino	93
Tabla 20. Tipo de vinculación por niveles y género femenino.....	95
Tabla 21. Tipo de vinculación por niveles y género masculino	96
Tabla 22. Tipo de Vinculación Nivel Asistencial clasificada por grados salariales género femenino	96
Tabla 23. Tipo de Vinculación Nivel Asistencial clasificada por grados salariales género masculino	97
Tabla 24. Años de antigüedad en la SED Vs Años de antigüedad en el mismo cargo género femenino	98
Tabla 25. Años de antigüedad en la SED Vs Años de antigüedad en el mismo cargo género masculino	98
Tabla 26. Mujeres que han participado en una (1) actividad del Plan de Bienestar	101
Tabla 27. Mujeres que han participado en dos (2) actividades del Plan de Bienestar	101
Tabla 28. Mujeres que han participado en tres (3) actividades del Plan de Bienestar.....	102
Tabla 29. Mujeres que han participado en cuatro (4) y cinco (5) actividades del Plan de Bienestar	102
Tabla 30. Hombres que han participado en una (1) actividad del Plan de Bienestar	103
Tabla 31. Hombres que han participado en dos (2) y tres (3) actividades del Plan de Bienestar.....	103
Tabla 32. Nivel de satisfacción de las actividades PB en las cuales participo el género femenino	104

Tabla 33. Nivel de satisfacción de las actividades PB en las cuales participo el género masculino	105
Tabla 34. Frecuencia en la que ha participado el género femenino.....	106
Tabla 35. Frecuencia en la que ha participado el género masculino	106
Tabla 36. Motivos por los cuales Nunca Participa en las Actividades del PB muestra poblacional	107
Tabla 37. Género femenino que ha participado en una (1) celebración del PB.....	109
Tabla 38. Género femenino que ha participado en dos (2) celebraciones del PB	109
Tabla 39. Género femenino que ha participado en tres (3) celebraciones del PB	110
Tabla 40. Género femenino que ha participado en cuatro (4) y cinco (5) celebraciones del PB	110
Tabla 41. Género masculino que ha participado en una (1) celebración del PB	111
Tabla 42. Género masculino que ha participado en dos (2) celebraciones del PB	111
Tabla 43. Género masculino que ha participado en tres (3) celebraciones del PB	112
Tabla 44. Género masculino que ha participado en cuatro (4) celebraciones del PB.....	112
Tabla 45. Apuesta (s) del Plan de Bienestar que le gustaría participar al Género Femenino	113
Tabla 46. Apuesta (s) del Plan de Bienestar que le gustaría participar al Género Masculino	115
Tabla 47. Escuelas de formación en las cuales le gustaría participar al Género Femenino	116
Tabla 48. Escuelas de formación en las cuales le gustaría participar al Género Masculino.....	117
Tabla 49. Género Femenino interesadas en aplicar al Programa de Becas para Ed. Superior ...	118
Tabla 50. Género Masculino interesados en aplicar al Programa de Becas para Ed. Superior ..	119
Tabla 51. Género Femenino Programas a aplicar	119
Tabla 52. Género Masculino Programas a aplicar	120
Tabla 53. Preferencia para adquirir Bonos - Género Femenino	121
Tabla 54. Preferencia para adquirir Bonos - Género Masculino	122
Tabla 55. Programas PB en los cuales el género femenino indico que invirtiera la SED	123

Tabla 56. Programas PB en los cuales el género masculino indicó que invirtiera la SED.....	123
Tabla 57. Percepción del Género Femenino acerca de a quienes va dirigido el PB de la SED..	124
Tabla 58. Percepción del Género Masculino acerca de a quienes va dirigido el PB de la SED.	125
Tabla 59. Motivos de Reconocimiento PB de la SED- Género Femenino.....	126
Tabla 60. Motivos de Reconocimiento PB de la SED- Género Masculino.....	127
Tabla 61. Actividades en Capacitación le gustaría para implementar PB - Género Femenino..	128
Tabla 62. Actividades en Recreación le gustaría para implementar PB - Género Femenino.....	129
Tabla 63. Auxilio Económico o Bonos que le gustaría dentro del PB - Género Femenino	130
Tabla 64. Talleres de Crecimiento Personal le gustaría que se implementara PB - Género Femenino.....	130
Tabla 65. Actividades de Ejercicios Corporales le gustaría que se implementara PB - Género Femenino.....	131
Tabla 66. Actividades de Integración le gustaría que se implementara PB - Género Femenino	132
Tabla 67. Actividades de Salud le gustaría que se implementara PB - Género Femenino.....	133
Tabla 68. Talleres de Arte y Cultura le gustaría que se implementara PB - Género Femenino .	133
Tabla 69. Actividades de Salud Ocupacional le gustaría que se implementara PB - Género Femenino.....	134
Tabla 70. Actividades en Capacitación le gustaría para implementar PB - Género Masculino .	135
Tabla 71. Actividades de Salud le gustaría que se implementara PB - Género Masculino.....	136
Tabla 72. Talleres de Crecimiento Personal le gustaría que se implementara PB - Género Masculino.....	137
Tabla 73. Actividades en Recreación le gustaría para implementar PB - Género Masculino	137
Tabla 74. Actividades de Arte y Cultura le gustaría que se implementara PB - Género Masculino	138
Tabla 75. Conocimiento del Plan de Bienestar por parte de los Rectores	139

Tabla 76. Los funcionarios a cargo han participado en el Plan de Bienestar	140
Tabla 77. Percepción de Rectores si las actividades del PB afectan en las labores administrativas	140
Tabla 78. Frecuencia con la que participan del PB los funcionarios a cargo de los rectores ...	141
Tabla 79. Percepción de Rectores actividades PB programas adecuadamente	142
Tabla 80. Análisis de Impacto y Factibilidad	153
Tabla 81 Muestreo Poblacional Localidades	175
Tabla 82. Cronograma de Actividades Propuesta.....	177
Tabla 83. Presupuesto de la Propuesta de Intervención en la SED	184

Lista de Anexos

Anexos 1 Validación del Instrumentos Dr. Pedro Emilio Sanabria Rangel	193
Anexos 2. Validación del Instrumentos Dra. Sandra Carolina Urrego Barbosa.....	194
Anexos 3. Validación del Instrumentos Dra. Nadia Chávez Zaldívar	195
Anexos 4. Instrumento Encuesta Administrativos.....	196
Anexos 5. Instrumento Encuesta Rectores.....	197
Anexos 6. Autorización de la Dra. Celmira Martin Lizarazo Directora de Talento Humano de la SED.	198

Introducción

Las organizaciones en la actualidad se han percatado que el Bienestar Laboral de los colaboradores incide en la satisfacción laboral, motivación y por ende en el cumplimiento de las metas del plan estratégico organizacional, de la misma manera así lo han considerado las entidades estatales y por ello el Gobierno Colombiano promulgó el Decreto 1567 de Agosto de 1998, en donde pone de presente la publicación y cumplimiento de aquellos mandatos que benefician a los funcionarios públicos que laboran en las entidades estatales con Programas de Bienestar Social e Incentivos.

De esta manera es importante que al interior de las entidades se conozcan las necesidades, intereses y motivaciones de sus colaboradores, así como la caracterización de los empleados en cuanto a las variables sociodemográficas se refiere, estas permitirán determinar el ciclo de vida en el cual se encuentran, el género, su estado civil, nivel académico, antigüedad en la entidad y/o en el cargo, en fin todas aquellas variables que inciden y son un insumo importante para fundamentar los programas de bienestar y que estos a su vez respondan a las necesidades propias de los funcionarios de la entidad u organización, las cuales guardan relación directa a su cultura, motivaciones, intereses y aspectos que consideran de forma intrínseca en su calidad de vida laboral; es importante resaltar que los programas de bienestar en una entidad u organización no

se pueden encuadrar en un modelo multimodal en donde éste pueda ser utilizado por cualquier organización, por el contrario los programas de bienestar deben ser contruidos de acuerdo a las necesidades y/o motivaciones de los empleados con un proceso de investigación que permitirá el conocimiento de sus funcionarios o colaboradores.

La Secretaria de Educación Distrital (SED) ha tenido en cuenta los conceptos de Calidad de Vida Laboral y la Satisfacción Laboral los cuales están estrechamente relacionados con los Programas de Bienestar Laboral, dado que precisamente el objetivo de los mismos es que el resultado sea positivo y genere en cada funcionario bienestar personal, laboral y familiar, creando así un sentido de pertenencia, conciencia de su labor, desempeño laboral óptimo y cumplimiento de las metas organizacionales que han sido plasmadas en un Plan de Desarrollo de cada Gobierno y quienes van a ser beneficiados son los ciudadanos de Bogotá D.C.

El siguiente trabajo de investigación permitirá dar a conocer aspectos importantes y relevantes que aportan a los Planes de Bienestar y las actividades que responden a los objetivos que se han diseñado en los programas, lo cual permitirá identificar las necesidades siendo estas las que cubren las expectativas de los funcionarios.

1. Contextualización

1.1 Estructura del Estado Colombiano – Sector Educación

El contexto de la presente investigación se desarrolla en una entidad estatal que de acuerdo a la composición de la institucionalidad en el nivel nacional, se encuentra ubicada en el Sector de Educación Nacional, conformado por el Ministerio de Educación Nacional como ente máximo y cuyo objetivo del sector es establecer las políticas y los lineamientos para dotar al sector educativo de un servicio de calidad con acceso equitativo y con permanencia en el sistema; y la Secretaria de Educación del Distrito de Bogotá (SED) hace parte de la Dirección de Descentralización del MEN, teniendo en cuenta que es una Secretaria de Educación Certificada, de conformidad con la Ley 715 de 2001, la cual indica que dichas Secretarías tienen a competencia de administrar el servicio educativo en su jurisdicción garantizando su adecuada prestación en condiciones de cobertura, calidad y eficiencia. (DAFP, 2006).

Ahora bien, Bogotá como Distrito Capital hace parte de las Entidades Territoriales, conforme lo establece el Art 286 de la Constitución Política, dado que por ser un distrito actúa de forma descentralizada para que de forma autónoma y de acuerdo a las características propias de la población que la habita, las necesidades del territorio sean abordadas, estando así enmarcadas

en un categoría de “asuntos locales”, distinta de los asuntos nacionales, es por ello que Bogotá es denominada como un “Distrito Capital”. (Institución Universitaria Sergio Arboleda, 1995).

En la misma vía, es así como la organización del Distrito Capital de acuerdo con las características sociales de los habitantes, está dividida por sectores que son llamados “Localidades”, cada localidad tiene una Junta Administradora Local, elegida por votación popular. Las Localidades fueron divididas por sectores y han sido denominadas así:

- Localidad 1 Usaquén.
- Localidad 2 Chapinero.
- Localidad 3 Santa Fe.
- Localidad 4 San Cristóbal.
- Localidad 5 Usme.
- Localidad 6 Tunjuelito.
- Localidad 7 Bosa.
- Localidad 8 Kennedy.
- Localidad 9 Fontibón.
- Localidad 10 Engativá.
- Localidad 11 Suba.
- Localidad 12 Barrios Unidos.
- Localidad 13 Teusaquillo.
- Localidad 14 Los Mártires.
- Localidad 15 Antonio Nariño.
- Localidad 16 Puente Aranda.

- Localidad 17 Candelaria.
- Localidad 18 Rafael Uribe.
- Localidad 19 Ciudad Bolívar.
- Localidad 20 Sumapaz.

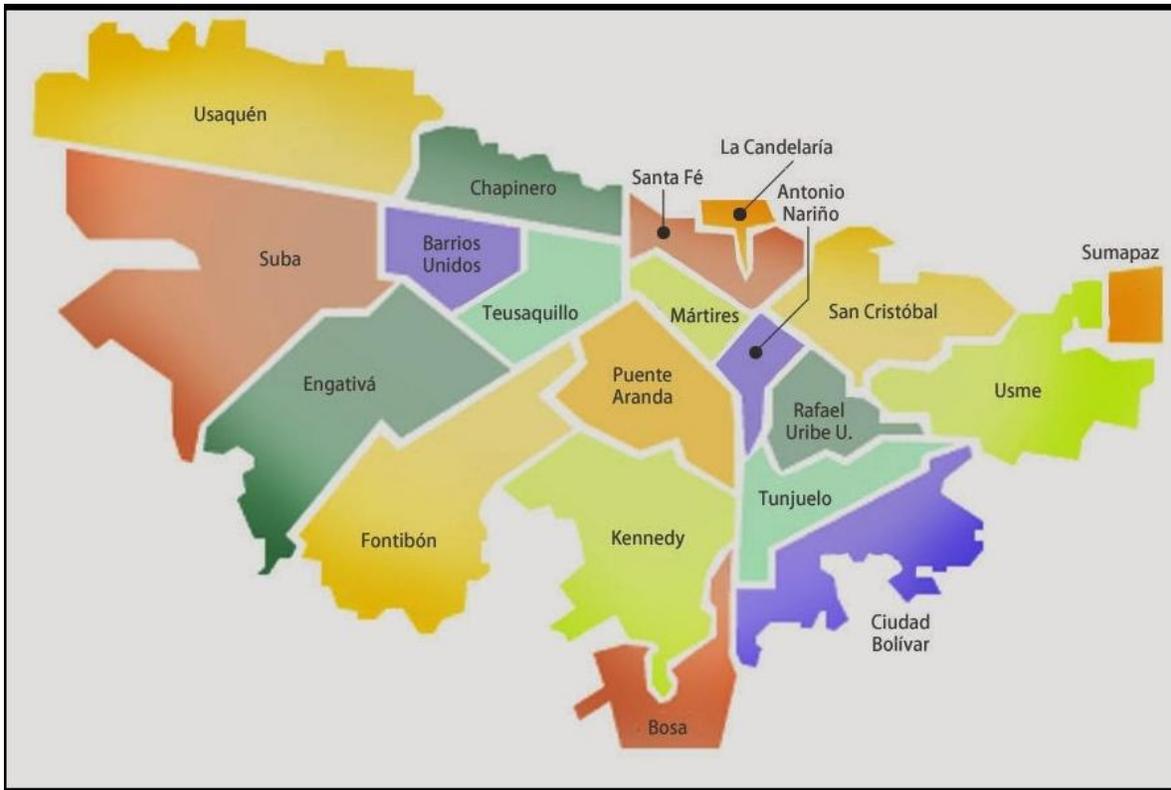


Figura 1. Mapa de Bogotá Distribuida por Localidades

1.2 Localidad de Engativá

Es así que la delimitación geográfica en la cual se enfoca el problema de investigación, se determinó ser abordada la Localidad de Engativá con los Funcionarios que laboran en los Colegios Distritales pertenecientes a localidad indicada.

Es importante conocer un poco más la Localidad de Engativá, siendo este el territorio donde se enfoca el objeto de estudio, a continuación se procede a mencionar aspectos que resultan relevantes conocer acerca de la Localidad 10 Engativá.

1.2.1 Descripción geográfica.

La calidad de Engativá se encuentra ubicada al NorOeste de Bogotá D.C. Limita con: al Norte con el Humedal Juan Amarillo, con la Localidad de Suba, al Sur con la Avenida el Dorado, con la Localidad de Fontibón, al Este con la Avenida 68, con las localidades de Barrios Unidos y Teusaquillo y al Oeste con el Río Bogotá, con los municipios de Funza y Cota (Cundinamarca).



Figura 2. Mapa de Bogotá D.C distribuido por Localidades donde se visualizan los límites y ubicación en la ciudad.

1.2.2 Reseña Histórica

El origen de la localidad data de la época prehispánica. “Engativá” rememora un origen lejano de un asentamiento muisca al occidente de Bacatá, en cercanías del río Funza hoy Bogotá”¹. Así mismo se asocia a los pobladores Chibchas y Muiscas de donde se deriva “Engua-tiva” como a la tierra, su fertilidad, hermosura y al lugar donde vivían es decir la Gran Sabana de Bogotá. “La expresión “Engue” hacía referencia a lo ameno y el vocablo “tiva” significaba Señor. Se afirma

que el nombre original era entonces “Ingativa” que quería decir “Señor de lo ameno, de lo sabroso”. (Secretaría de Planeación Distrital, 2011)

Otras versiones sostienen que la expresión significa “*Puerta del Sol*”, connotación que permanece hasta hoy y con la cual suele identificarse a menudo la Localidad; así mismo “*La Independencia trajo la abolición de los resguardos indígenas en 1821, la eliminación de la propiedad colectiva de la tierra y la repartición de ésta en forma individual, con el fin de permitir que cada indígena administrara su propiedad. Sin embargo, algunos políticos, el clero y gente pudiente, compraron las propiedades por sumas ridículas, lo que dejó a los indígenas en la miseria, desterrados o convertidos en peones de jornal*”. (Secretaría de Planeación Distrital, 2011).

Luego el día 17 de diciembre de 1954, mediante el Decreto Legislativo No. 3640 además de Engativá se anexaron al naciente Distrito Especial de Bogotá los municipios de: Bosa, Fontibón, Suba, Usme y Usaquén. Lo anterior conllevó a una clara subordinación del desarrollo de las comunidades locales a los requerimientos de la capital, articulando su territorio al conjunto del distrito, ante el ya galopante proceso de crecimiento urbano bogotano a mediados del siglo. (Secretaría de Planeación Distrital, 2011).

De esta manera, “*se puede afirmar que la ordenación del distrito en localidades también tiene antecedentes en la organización de la ciudad impulsada por la misión liderada por Lauchin Currie. La creación del Distrito, cuyo impulso definitivo se da durante la administración de Rojas Pinilla, define a Engativá como espacio contenido dentro de los límites de la capital, como decisión administrativa de anexión de los seis municipios circunvecinos a la*

capital, pese al carácter predominantemente rural de la mayoría de ellos.”. (Secretaría de Planeación Distrital, 2011).

Con el Acuerdo 26 de 1972, se presenta la división territorial de Bogotá en 16 circuitos denominados Alcaldías Menores de la cual Kennedy hace parte con nomenclatura y límites definidos. Posteriormente con el Acuerdo 8 de 1977 *“por el cual se modifica el Acuerdo 26 de 1972, se reorganizan las Alcaldías Menores, se definen dos adicionales, se reglamenta su funcionamiento y se faculta al Alcalde Mayor para delegar unas funciones”.*

Posteriormente, la Constitución de 1991 le dio a Bogotá el carácter de Distrito Capital; en 1992 la Ley 1a reglamento las funciones de la Junta Administradora Local, de los fondos de desarrollo local y de los alcaldes locales, y determino la asignación presupuestal de las localidades. Por medio de los acuerdos 2 y 6 de 1992, el Concejo Distrital, definió el número, la jurisdicción y las competencias de las JAL.

1.2.3 Distribución al interior de la localidad por unidades de planeamiento zonal – UPZ.

Las Unidades de Planeamiento Zonal – UPZ, son una subdivisión urbana al interior de cada localidad, la cual agrupa varios barrios los cuales cuentan con características similares para la atención integral de las necesidades de la población.

En la Localidad de Engativá tiene nueve (9) UPZs, de las cuales una se clasifica con centralidad urbana, cinco son de tipo residencial consolidado, una de tipo residencial de

urbanización incompleta, una de tipo predominantemente dotacional y una de tipo predominantemente industrial.

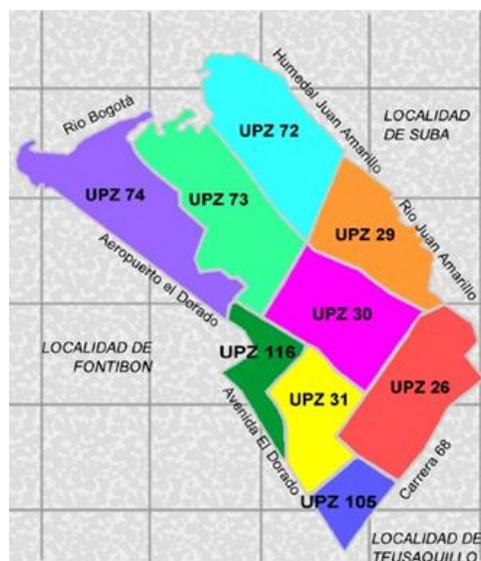


Figura 3. Mapa de la Localidad Engativá distribuida por UPZs.

1.2.4 Población.

La Corporación Centro Regional de Población clasifica a la Localidad Engativá con potencial de crecimiento medio, es decir con un comportamiento similar al total de la ciudad. Esta conclusión ratifica a Engativá como una de las Localidades más representativas de la situación de la capital. Otras localidades con la misma tendencia de Engativá son Kennedy, Usaquén, Suba, Fontibón y Rafael Uribe.

La Localidad de Engativá está calificada como una Localidad Joven, pues el rango de edad menor a 30 años alcanzaba una representatividad del 58%, sobresaliendo la población de 25 a 29 años con una participación aproximada de 11.45%. Según las proyecciones de población DANE, para el 2009 el rango menor de 30 años descendió a una representatividad del 48.59%. Esto implica que en los últimos años se ha presentado una tendencia al envejecimiento de la

población, lo cual coincide con las conclusiones establecidas por la Corporación Centro Regional de Población respecto a la tendencia en Bogotá. (DANE, 2009).

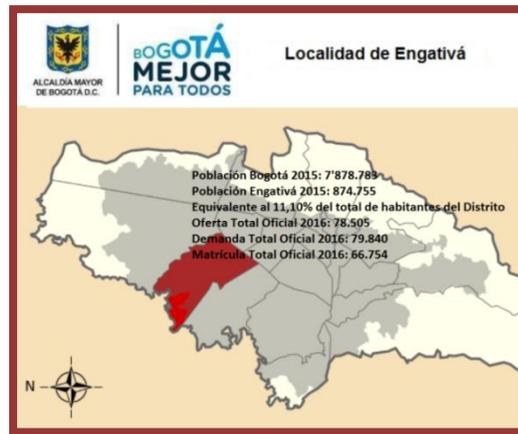


Figura 4. Localidad Engativá Población 2015

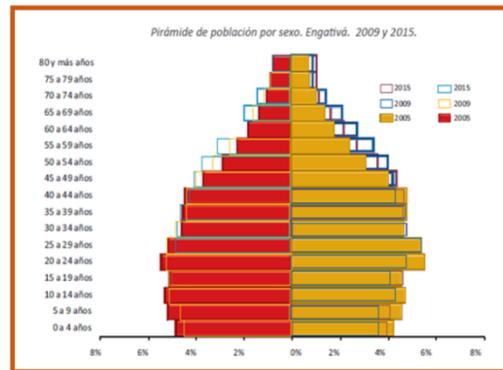


Figura 5. Pirámide Poblacional Localidad Engativá 2009-2015

La ilustración de la pirámide indicada anteriormente, se compara tres momentos del tiempo 2005, 2009 y 2015, donde se aumentó de la fecundidad en el grupo de edad 20 a 24 años y de 10 a 14 años y el proceso de envejecimiento acentuado después de los 50 años de edad. (DANE, 2009).

Según las etapas de Ciclo Vital, la distribución de la población en la localidad se da de la siguiente manera:

1. Etapa Ciclo Vital Infancia: Comprende las edades entre los 0 y los 9 años. Cuenta con 121.970 habitantes, que equivalen al 14,73% de la población de la localidad.

2. Etapa Ciclo Vital Juventud: Según las políticas de salud de la Secretaría Distrital, comprende las edades entre los 10 y los 26 años; sin embargo, el cálculo de población se realizó en el rango de 10 a 24 años, debido a que la información suministrada por el DANE se encuentra discriminada por quinquenios. De esta manera, esta etapa cuenta con 205.383 habitantes, que equivalen al 24,80% de la población de la localidad.
3. Etapa Ciclo Vital Adulthood: Según las políticas de salud de la Secretaría Distrital, comprende las edades entre los 27 y 59 años; pero de igual manera que en el caso de la etapa juventud, el cálculo se realizó basado en quinquenios comprendidos entre los 25 y los 59 años. Esta etapa cuenta con 413.303 habitantes, que corresponden al 49,91% de la población de la localidad; es decir casi la mitad de la población de la localidad de Engativá es adulta.
4. Etapa Ciclo Vital Persona Mayor: Esta etapa comprende aquellas personas que cuentan con 60 años o más. Dicho grupo poblacional cuenta con 87.440, equivalente al 10,56% de la población total de la localidad.

Según las proyecciones de población entregadas por el DANE y la Secretaría de Planeación del Distrito, la población de Bogotá para el año 2015 es de 7.878.783 habitantes; para la localidad de Engativá la población es de 874.755 habitantes que corresponde al 11,10% del total de Bogotá, ocupando el tercer lugar de participación en el total. (DANE, 2009).

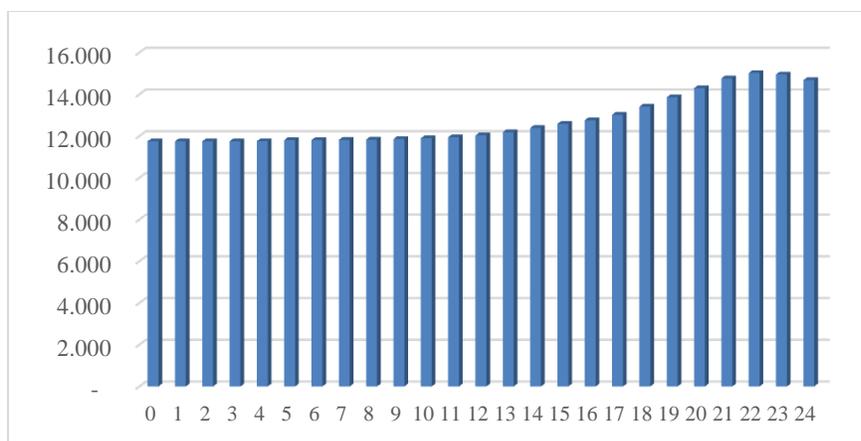


Figura 6. Pirámide Poblacional Localidad Engativá año 2015. Fuente: Planeación Distrital.

1.2.5 Tasa de Natalidad y Mortalidad.

Las tasas de natalidad de los quinquenios 2005-2010 y 2010-2015 para las 20 localidades del Distrito Capital se encuentran en los límites definidos para la etapa de transición avanzada. Todas las localidades y el total de Bogotá presentan disminuciones en las tasas entre un quinquenio y otro, manteniendo la tendencia presentada en quinquenios anteriores. (DANE, 2009).

La mortalidad general de la localidad ha tenido una tendencia al aumento, aunque las tasas por 10.000 habitantes presentan valores levemente menores a los de Bogotá. Las tasas de mortalidad por grupos de edad nos muestran los valores más altos para el grupo de personas de 60. El segundo grupo en cuanto a representatividad es el de menores de un año, cuya tasa de 128,6 casos/10000 habitantes es preocupante y pone en tela de juicio la efectividad de las acciones encaminadas a atacar aquellas causas de muerte prevenibles en menores de edad. (DANE, 2009).

Tasas implícitas (por mil)				
Localidad	Bruta de natalidad	Bruta de mortalidad	Bruta de natalidad	Bruta de mortalidad
	2005 - 2010		2010 - 2015	
10 Engativá	14,92	5,09	13,76	5,33
Bogotá D.C.	16,83	4,32	15,91	4,47

Tabla 1. Tasas Implícitas. Fuente: DANE-SDP, Proyecciones de Población por sexo y grupos quinquenales de edad según localidad, 2005-2015

1.2.6 Analfabetismo.

De acuerdo con las cifras de la Encuesta Multipropósito para Bogotá 2011, de la población total de la localidad de Engativá, para dicho año, 659.791 personas son mayores de 15 años, de las cuales, 5.896 son analfabetas, siendo las mujeres el 78,25% de ellas. La tabla que se presenta a continuación ilustra con detalle esta situación:

Localidad Vs Bogotá	Total, de personas mayores a 15 años	No saben leer ni escribir			
		Hombres	Mujeres	Total	%
Engativá	659.791	1.282	4.614	5.896	9
Bogotá	5.657.645	34.119	57.674	91.793	1.6

Tabla 2. Tasas Implícitas. Fuente: Encuesta Multipropósito 2011.

Para el 2014, según lo registra Planeación Distrital, 1 de las 693.694 personas mayores de 15 años de la localidad, el 99,1% sabían leer y escribir mostrando un leve incremento respecto al 2011 (98,9%) y estando por encima de lo calculado en Bogotá para el 2014 (98,6%).

1.2.7 Población en Edad Escolar.

La población en edad escolar PEE, corresponde a los niños y niñas y adolescentes entre 4 y 16 años (incluyendo primera infancia) a quienes constitucionalmente les asisten el derecho de acceder a la educación.

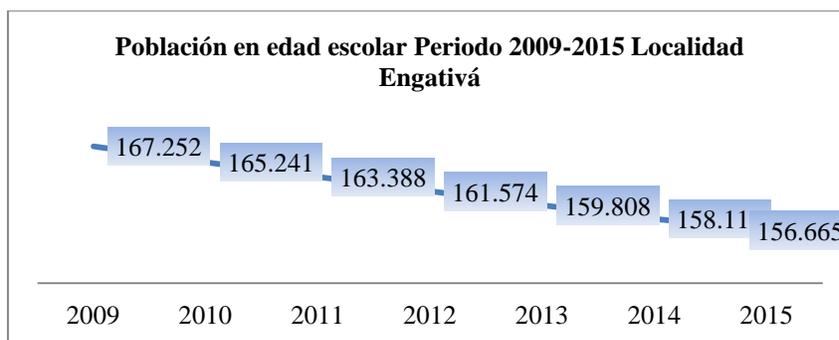


Figura 7. Población en Edad Escolar. Fuente: Planeación Distrital.

La población en edad (4 a 16 años) escolar de la Localidad de Engativá muestra una tendencia decreciente durante el periodo 2009-2015, disminuyendo durante este periodo el -6,33% (pasa de 167.252 a 156.665). Con respecto a la PEE del 2015 de Bogotá representa el 9,95%. (DANE, 2009).

1.2.8 Recreación.

Engativá cuenta con 530 de los 5.064 parques que hay en Bogotá, lo que significa que en la localidad se concentran 10,46 % del total de parques de la ciudad; la existencia de estos espacios

en Engativá es una de las razones para que se haya generado una vinculación entre las prácticas deportivas que se ofrecen por parte de las entidades públicas locales y distritales con la comunidad. Así, encontramos que más del 40% de habitantes de nuestra localidad practica algún tipo de actividad recreo – deportiva; teniendo como deportes favoritos el fútbol, el ciclismo, el baloncesto y el atletismo. De esta forma se constituye como la tercera localidad en donde mayor cantidad de población practica actividades deportivas. Superada sólo por Rafael Uribe y Puente Aranda. (Secretaria de Planeación Distrital, 2011).

Es importante resaltar que los colegios son espacios donde también se pueden realizar prácticas deportivas, lo cual resulta bastante importante para Engativá, pues en su territorio hay 402 establecimientos educativos de los 3.500 de la ciudad (siendo la localidad con mayor número de establecimientos educativos en Bogotá). (Secretaria de Planeación Distrital, 2011).

1.3 Secretaria de Educación Distrital

De acuerdo a la Estructura del Estado Colombiano, la Secretaria de Educación Distrital de Bogotá es creada mediante Decreto 663 del 2 de diciembre de 1950, inicialmente denominada Departamento de Instrucción Pública del Municipio, pero debido a posibles fallas en el organismo educacionista, en el año de 1955 es presentado un proyecto de Acuerdo al Consejo de Bogotá con el objeto de crear a la Secretaria de Educación del Distrito y se crea mediante Acuerdo 26 de 1955, luego se presentó al Honorable Consejo un Proyecto de Acuerdo “Reorganice de la Secretaria de Educación” el cual fue legalizado mediante Acuerdo 58 de 1955.

En la actualidad la SED tiene vigente la determinación de objetivos, la estructura y las funciones, mediante el Decreto 330 del año 2008, el cual dentro de su estructura Organizacional se encuentra como ente máximo el Secretario de Despacho, luego se subdivide en 5 subsecretarías: Subsecretaría de Integración Interinstitucional, Subsecretaría de Calidad y Pertinencia, Subsecretaría de Acceso y Permanencia y Subsecretaría de Gestión Institucional; y los 365 Colegios Distritales.

Continuando con la misma lógica de organización y distribución por localidades que se encuentra organizada la ciudad, de la misma manera en la SED se han distribuido los 365 Colegios por las 20 Localidades de Bogotá D.C., acorde con la estructura organizacional en cada Localidad existen las Direcciones Locales de Educación, cuya función principal es ser el interlocutor de los procesos misionales y transversales de la SED entre los colegios y el nivel central, coordinando los requerimientos de los procesos de Talento Humano, Plantas Físicas, Dotaciones Escolares, Plan Operativo Anual, Cobertura, Jurídica, Inspección y Vigilancia. Así como el Plan de Desarrollo de la Localidad de la Alcaldía menor de Engativá, teniendo en cuenta las características propias de la localidad partiendo del Diagnóstico Local. Dichas Direcciones Locales le reportan a la Subsecretaría de Integración Interinstitucional.

1.3.1 Marco Institucional de la Empresa Estudio de Caso

La Secretaría de Educación de Bogotá D.C. (SED), la entidad distrital, creada mediante Acuerdo 26 de 1955, del Concejo de Bogotá, hace parte del sector central de la Administración Distrital, en cabeza del Alcalde Mayor de Bogotá D.C y cuya misión es promover la oferta educativa en la ciudad para garantizar el acceso y la permanencia de los niños, niñas y jóvenes en

el sistema educativo, en sus distintas formas, niveles y modalidades; la calidad y pertinencia de la educación, con el propósito de formar individuos capaces de vivir productiva, creativa y responsablemente en comunidad.

1.3.1.1 Misión, visión, objetivos institucionales y organigrama

Misión: Promover la oferta educativa en la ciudad para garantizar el acceso y la permanencia de los niños, niñas y jóvenes en el sistema educativo, en sus distintas formas, niveles y modalidades; la calidad y pertinencia de la educación, con el propósito de formar individuos capaces de vivir productiva, creativa y responsablemente en comunidad.

Visión: La SED garantizará el derecho a la educación de los niños, niñas y jóvenes de la ciudad, a través de colegios distritales modernos, humanos e incluyentes y de un proceso de formación democrático, participativo, permanente, personal, cultural y social.

1.3.1.2 Objetivos Institucionales:

- Formular, orientar y coordinar las políticas y planes del Sector Educación, en concordancia con el Plan de Desarrollo Distrital, el Plan Sectorial de Educación, el Acuerdo 257 de 2006 y las demás normas legales del orden nacional.
- Desarrollar estrategias que garanticen el acceso y permanencia de los niños, niñas y jóvenes en el sistema educativo, así como la pertinencia, calidad y equidad de la educación en sus diferentes formas, niveles y modalidades.

- Ejercer la inspección, vigilancia, control y evaluación de la calidad y prestación del servicio educativo en la ciudad.
- Formular programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de la educación.
- Fomentar la investigación, innovación y desarrollo de los currículos, los métodos de enseñanza y la utilización de medios educativos.
- Definir, orientar y ejecutar las políticas de formación y actualización del personal docente y administrativo al servicio de la SED.
- Impulsar la investigación educativa y pedagógica que adelanta el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico- IDEP, con la participación de las instituciones de educación superior y las facultades de educación.
- Promover estrategias de articulación de la educación con las demandas de la ciudad y las necesidades de sus habitantes.
- Fomentar la investigación y su relación con los procesos de docencia, en coordinación con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y en articulación con las instituciones de educación superior radicadas en la ciudad de Bogotá.
- Fomentar el desarrollo del conocimiento a través de alianzas estratégicas con el sector productivo.
- Formular, orientar y ejecutar, en coordinación con la Secretaría Distrital de Ambiente, la política de educación ambiental del Distrito Capital.
- Diseñar e impulsar estrategias y programas para el desarrollo y formación de la niñez y la juventud.
- Diseñar e impulsar estrategias y programas para el desarrollo de los grupos étnicos atendiendo sus características socio culturales y el fomento de la interculturalidad.

- Diseñar e impulsar estrategias y programas para atender la educación de las personas con necesidades especiales.
- Aprobar la creación y funcionamiento de las instituciones de educación formal y no formal, a que se refiere la Ley General de Educación.
- Consolidar, analizar y entregar la información sobre el comportamiento del Sistema educativo, para uso de los organismos nacionales y distritales de dirección y control.
- Administrar y controlar los recursos propios del Distrito.

1.3.1.3 Organigrama

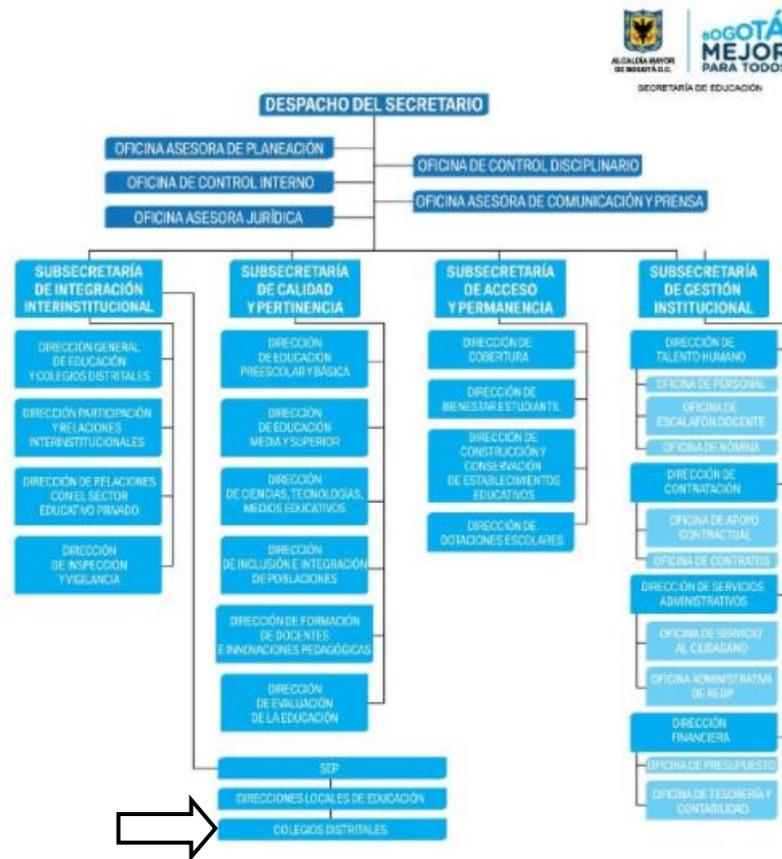


Figura 8. Organigrama de la SED. Fuente SED.

Teniendo en cuenta que la SED es una entidad distrital y que por organización para dar cumplimiento con la Misión Estatal, se ha dividido en cuatro (4) grandes Subsecretarías: Integración Interinstitucional, Calidad y Pertinencia, Acceso y Permanencia y Gestión Institucional. Es importante tener en cuenta que la población objeto de estudio pertenece a los Colegios Distritales de Engativá, los cuales dependen de las Direcciones Locales de Educación y para el caso particular pertenecen a la Dirección Local de Educación de Engativá, esta a su vez reporta a la Dirección General de Educación y Colegios Distritales y las anteriores pertenecen a la Subsecretaría de Integración Interinstitucional la cual reporta directamente al Despacho de la Secretaría de Educación del Distrito.

1.3.2 Dirección Local de Educación de Engativá

De conformidad con el Decreto 330 de 2008 en su Artículo 13 se enuncian las funciones de la Dirección Local de Educación de Engativá: *a) Mantener actualizada la información del personal docente y administrativo, de los establecimientos educativos oficiales o en concesión, y recoger la información sobre las necesidades de recursos humanos; b) Ejecutar los procesos de ubicación, traslado y novedades del personal docente y administrativo asignado a la localidad, de acuerdo con las orientaciones impartidas; c) Coordinar con los niveles central e institucional la administración de las plantas físicas, dotaciones y mobiliario; d) Coordinar y controlar la aplicación de sistemas de evaluación del desempeño para el personal administrativo y docente, acorde con la normatividad vigente; e) Atender o tramitar las solicitudes, propuestas, quejas y reclamos formulados por la comunidad en general y los colegios, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Dirección de Servicios Administrativos; f) Diseñar estrategias para atender las situaciones de emergencia local que afecten la prestación del servicio*

educativo en la localidad; g) Presentar informes a la Subsecretaría de Integración Interinstitucional de acuerdo con las orientaciones que se establezcan; h) Coordinar con el nivel central la territorialización de los programas y proyectos del Plan Sectorial de Educación; i) Atender la demanda de cupos escolares y consolidar el registro de cobertura de la localidad; j) Apoyar la gestión y el desarrollo del Plan Operativo Anual de inspección y vigilancia; k) Coordinar y concertar con las autoridades locales la identificación y formulación de proyectos educativos en los planes de inversión local; gestionar recursos públicos y privados en coordinación con los niveles central e institucional para el desarrollo de la política educativa en la localidad; l) Organizar, dirigir y operar el sistema de información educativo local para orientar la toma de decisiones y la articulación local; m) Orientar y acompañar a los Colegios en la renovación permanente de los Proyectos Educativos Institucionales -PEI y los procesos de innovación e investigación en los contextos escolares; n) Dirigir la formulación, ejecución y evaluación del Plan Educativo Local; o) Fomentar, promover y fortalecer las organizaciones sociales y los procesos de participación en los colegios y la localidad; p) Atender los trámites de legalización de instituciones de educación formal y de Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de acuerdo con las normas legales vigentes y expedir los actos administrativos sobre la materia; q) Aprobar las tarifas de costos educativos de los colegios privados, mediante resolución proferida por el Director Local de Educación. (Decreto 330, 2008, art. 13).

Teniendo en cuenta las anteriores funciones estas deben ser ejecutadas y es responsabilidad de la Dirección Local de Educación de Engativá articularlas con los 33 Colegios Oficiales que se encuentran ubicados en la Localidad de Engativá, a continuación se enuncian los Colegios Oficiales:

- 1) Colegio Antonio Nariño (IED).
- 2) Colegio Antonio Villavicencio (IED).
- 3) Colegio Bolivia (IED).
- 4) Colegio Charry (IED).
- 5) Colegio Floridablanca (IED).
- 6) Colegio Garcés Navas (IED).
- 7) Colegio General Santander (IED).
- 8) Colegio Guillermo León Valencia (IED).
- 9) Colegio Instituto Técnico Distrital República de Guatemala (IED).
- 10) Colegio Instituto Técnico Industrial Francisco José de Caldas (IED).
- 11) Colegio Instituto Técnico Juan del Corral (IED).
- 12) Colegio Instituto Técnico Laureano Gómez (IED).
- 13) Colegio Jorge Gaitán Cortes (IED).
- 14) Colegio José Asunción Silva (IED).
- 15) Colegio La Palestina (IED).
- 16) Colegio Magdalena Ortega de Nariño (IED).
- 17) Colegio Manuela Ayala de Gaitán (IED).
- 18) Colegio Marco Tulio Fernández (IED).
- 19) Colegio Miguel Antonio Caro (IED).
- 20) Colegio Morisco (IED).
- 21) Colegio Naciones Unidas (IED).
- 22) Colegio Néstor Forero Alcalá (IED).
- 23) Colegio Nueva Constitución (IED).

- 24) Colegio Nydia Quintero De Turbay (IED).
- 25) Colegio República de China (IED).
- 26) Colegio Republica de Colombia (IED).
- 27) Colegio Robert F. Kennedy (IED).
- 28) Colegio Rodolfo Llinas (IED).
- 29) Colegio San José Norte (IED).
- 30) Colegio Simón Bolívar (IED).
- 31) Colegio Tabora (IED).
- 32) Colegio Tomas Cipriano De Mosquera (IED).
- 33) Colegio Villa Amalia (IED).

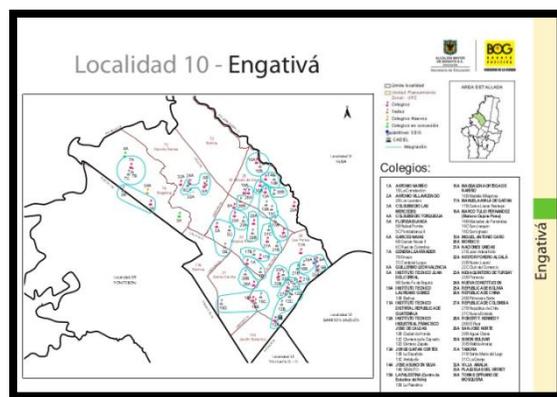


Figura 9. Georreferenciación Colegios Oficiales Localidad Engativá

El personal objeto de estudio corresponde a la planta administrativa de la SED, quienes ocupan cargos del nivel asistencial, técnico y profesional, en los 33 Colegios señalados anteriormente, los cuales cumplen funciones administrativas específicas y tienen un papel fundamental, siendo facilitadores en el cumplimiento de cada una de las tareas asignadas de acuerdo con su función las cuales son necesarias y transversales con la misión institucional de los colegios y con ello se garantiza una óptima prestación del servicio educativo de los niños,

niñas y jóvenes que estudian en el sector público de la localidad en Engativá. Los funcionarios administrativos cumplen actividades claves para el desarrollo pedagógico y administrativo al interior de los Colegios público, en funciones de las áreas tales como: a) Secretaría Académica área encargada de Matricular a los estudiantes en el Sistema de Información SIMAT, al igual que es la encargada de expedir los certificados de notas y constancias de escolaridad a los estudiantes, emisión de los certificados de calificaciones de los egresados y estudiantes retirados de los colegios, encargadas de auditar la cantidad de estudiantes que a la fecha asisten a estudiar para actualizar y depurar el sistema; b) Biblioteca área encargada de la administración del préstamo de material bibliográfico, realizar los Talleres de Lectura, fomentar el hábito de la lectura en los estudiantes; c) Almacén área encargada de los inventarios de bienes devolutivos, de consumo y de consumo controlado, elementos audiovisuales y material didáctico que debe estar a disposición del uso de los docentes y estudiantes para garantizar una calidad de la educación; d) Pagaduría área encargada de ejecutar el presupuesto, la contratación y la tesorería de los recursos financieros que gira el MEN del Sistema General de Participaciones a cada institución para el óptimo funcionamiento de la institución, entre otras, funciones que se encuentran reglamentadas en la Resolución 1865 del 14 octubre de 2017, por el cual establece el Manual de Funciones para el personal administrativo de la SED. (Res 1865, 2015).

Las anteriores funciones y las demás que se ejecutan al interior de la institución deben ser reportadas a la Dirección Local de Educación de Engativá, quien es la encargada de consolidar la información y reportarla al Nivel Central de la SED, de conformidad con el Decreto 330, 2008.

1.3.3. Plan de Bienestar Laboral en la SED

La Secretaria de Educación del Distrito, por ser una entidad estatal perteneciente al Distrito Capital, siendo este un ente territorial descentralizado, el cual esta normado por las políticas, Leyes y Decretos que emite la Estructura del Estado Colombiano y debe adoptarse, publicarse y cumplirse.

Es por ello que desde el año 1998, cuando el Presidente de la Republica expide el Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, *“Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, establece:

*“**Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los Servidores Públicos como 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.*

De la misma manera en la Ley 734 de 2002, *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”*. Consagra como derecho de todo servidor público tiene a:

“Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, Recreación, cultura, deporte y vacacionales”.

Luego para el año 2004, el Presidente de la Republica expide la Ley 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*; en el parágrafo del artículo 36 señala que:

“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de

bienestar e incentivos, de acuerdo a las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Es así, como las entidades estatales están obligadas a implementar y dar cumplimiento con lo establecido en la citada ley, cada entidad cuenta con presupuesto para ejecutar los programas de bienestar e incentivos, es allí donde los programas deben ser pertinentes y acordes a la caracterización de la entidad para que realmente cumplan el objetivo que pretende el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004; y no se conviertan únicamente en el cumplimiento de una normatividad, sin tener en cuenta que realmente los servidores públicos eleven los niveles de eficiencia, satisfacción, el buen desempeño en cada una de sus labores para que con ello se contribuya con los resultados de las metas institucionales enmarcadas en cada plan de gobierno.

Mediante el Decreto 330 de 2008, en el Artículo 30, determina como funciones de la Dirección de Talento Humano, entre otras, las referentes a la orientación de los procesos de bienestar administrativo y a la ejecución de programas de bienestar social, recreación social y deportiva para el personal de la entidad.

La SED en sintonía con la normatividad vigente el Plan de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo se articula con el Acuerdo No. 645 de 2016 *"Por el cual se adopta El Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 "Bogotá Mejor Para Todos"*; plan que se estructura sobre los tres pilares en los cuales se enfoca el Plan de Desarrollo de la presente administración, siendo uno de ellos "Igualdad y Calidad de Vida" enmarcado en el Programa "Calidad Educativa para Todos" el cual hace énfasis en la importancia del bienestar de las maestras, maestros y servidores públicos como actores fundamentales de la educación de Bogotá D.C.; es por ello que el Plan de Bienestar de la SED

pretende ser una política que potencia, coherente y con una oferta de programas para la vida, la salud de cada persona pensada como un individuo, que permita garantizar una mejor gestión y un reconocido clima laboral. (Acuerdo 645, 2016).

Considerando la anterior normatividad la SED emite la Resolución 685 del 06 de abril de 2017, *“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría de Educación del Distrito para la vigencia 2017”*, la cual en su artículo tercero comunica lo contenido en el acto administrativo a todas las dependencias de los niveles central, local e institucional, este último refiere a todos los funcionarios administrativos, docentes y directivos docentes que laboran en los Colegios Distritales de la Ciudad.

La anterior normatividad indica de forma tácita que los programas de bienestar de las entidades estatales, deben ser organizadas e implementadas de acuerdo a las iniciativas, necesidades de los funcionarios o servidores públicos que en ella laboren, de acuerdo a la caracterización de la población, cuyo objetivo es el mejoramiento del nivel de vida y este sea reflejado a sus familias y por ende permita elevar los niveles de satisfacción, efectividad, cumplimiento para con la entidad. Es por ello que la SED por ser una de las entidades más grandes de la nación deba aunar esfuerzos para conocer las necesidades de sus funcionarios, siendo una situación compleja para la entidad identificar claramente lo que quieren, necesitan o les gusta a los funcionarios, más aún porque de acuerdo a la organización, los colegios se han distribuido en las veinte (20) Localidades en Bogotá. Cada localidad tiene sus propias características de acuerdo a su contexto, organización local, sector productivo, población, nivel socioeconómico, etc., al igual que al interior de los colegios el contexto resulta ser un

diferenciador de una localidad a otra debido a su ubicación geográfica, es así como las características de los funcionarios pueden variar de una localidad a otra, según el perfil socio demográfico de los funcionarios que la componen y que laboran en los colegios de las 19 Localidades de Bogotá D.C., los cuales cuentan con similares características sociodemográficas tales como la edad, género, nivel socioeconómico, nivel de estudios, sitio de vivienda, ubicación del colegio, tipo de nombramiento, rango salarial, etc. A pesar de ser una misma entidad las particularidades de las características de los funcionarios varían dependiendo de la localidad a la que pertenecen e incluso del nivel local y central.

Es así como la normatividad vigente ha generado políticas para garantizar que las entidades estatales adopten y pongan en marcha el Plan de Bienestar el cual va dirigido a todos los funcionarios e incluso a sus familias. Teniendo en cuenta que el Core de la entidad es *"Promover la oferta educativa en la ciudad para garantizar el acceso y la permanencia de los niños, niñas y jóvenes en el sistema educativo, en sus distintas formas, niveles y modalidades; la calidad y pertinencia de la educación, con el propósito de formar individuos capaces de vivir productiva, creativa y responsablemente en comunidad."*, el papel fundamental del funcionario administrativo en los Colegios es propiciar que la Calidad Educativa pueda ser facilitada de acuerdo a las responsabilidades laborales y sugiriendo que tengan una satisfacción laboral óptima, que logre prestar un servicio de las funciones asignadas con un valor agregado a los estudiantes de los colegios distritales y encuentren en ellos un apoyo para que el servicio educativo cuente con las herramientas de calidad que merecen nuestros niños, niñas y jóvenes de Engativá con un trato agradable, eficaz y siendo conscientes que también son actores activos dentro del proceso educativo de los estudiantes dado que el simple hecho de instalar un video

beam, un micrófono, prestar un libro en la biblioteca, entregar un certificado de escolaridad de los estudiantes para reclamar su subsidio familiar, matricular a los estudiantes en el sistema oficial SIMAT, realizar el contrato para adquisición de elementos didácticos, mantenimiento de la entidad, son actividades administrativas que generan y le aportan a los procesos académicos de los estudiantes, quienes son la razón de ser de la SED, y de esta forma se está cumpliendo con la labor social que tiene como misión la SED.

2. Proceso de Investigación

2.1 Problema

2.1.1 Problema de Realidad

La Secretaria de Educación del Distrito es una entidad pública del Distrito Capital, desde la Dirección de Talento Humano lidera el Plan de Bienestar Laboral dirigido a 38.000 empleados compuestos por funcionarios administrativos y docentes, distribuidos en 21 localidades, nivel local y nivel central. Es un programa estructurado que tiene en cuenta los componentes de Seguridad y Salud en el Trabajo, crecimiento y proyecto de vida y reconocimiento y valoración; propuesto en tres ejes Organización Educadora, Seguridad, salud y calidad de vida y Educación situada, continuada y posgradual.

Si bien es cierto la entidad cuenta con un Plan de Bienestar Laboral para la vigencia 2017, el problema radica en que el Programa de Bienestar Laboral diseñado para 38.000 funcionarios a nivel general, este está generando en el personal una baja apropiación y participación en las actividades, quedando estas actividades sin participación, lo que evidencia una baja motivación del programa propuesto o no resulta del interés particular de los funcionarios, generando una insatisfacción laboral y pérdida de recursos financieros invertidos.

Para tal efecto la Entidad debe conocer las necesidades, los motivos de la baja apropiación del plan de bienestar en los funcionarios administrativos, se debe contar con una caracterización del personal por localidad y conocer de forma sistemática sus necesidades, gustos e inclinaciones, identificando las variables que se consideran pertinentes y para el caso particular es esencial conocer el perfil sociodemográfico de los funcionarios, las expectativas, necesidades, motivaciones que le generen el plan de bienestar con el aporte al desarrollo personal, calidad de vida y efectividad y eficacia en la labor diaria, así como conocer las percepciones de los Rectores como jefes inmediatos de los funcionarios administrativos, conociendo estas características el Programa de Bienestar de la SED sería pertinente de acuerdo al grupo poblacional que se dirigiría, se evitaría perder recursos financieros y logística, en actividades en las cuales los funcionarios no participen y por el contrario con una caracterización por localidades se optimizaría el Programa de Bienestar Laboral de la SED cumpliendo a cabalidad con la normatividad vigente, que pretende generar la satisfacción laboral de los servidores públicos.

Por ser una entidad con un gran número de funcionarios se tiene la percepción que el Plan de Bienestar es genérico y se ajusta a todo el personal, funcionarios, docentes y directivos docentes, sin tener en cuenta el género, edad, nivel socioeconómico, etc.; desconociendo las necesidades, satisfactores, gustos, aficiones, las actividades de ocio, deportes, entre otras. Lo enunciado anteriormente, desmotiva a los funcionarios y ellos prefieren no participar en actividades, para colocar un ejemplo: La fiesta de fin de año se realiza en el Parque Simón Bolívar el cual tiene un aforo de 40.000 personas, en la ciudad es uno de los pocos espacios en los cuales se puede acoger a nuestros funcionarios y docentes de la SED por la cantidad de los mismos, a este evento

usualmente acuden los funcionarios y docente jóvenes y en una baja proporción los funcionarios y docentes adultos, porque es un espacio con pocas comodidades, al aire libre, con graderías en la grama, etc. Es un evento en el cual se expone el Cierre de Gestión de cada año.

Las actividades propuestas están orientadas hacia un segmento de la población laboral y una presunta "*preferencia*" en actividades; según algunos funcionarios la entidad fija su atención en los Docentes y Directivos Docentes teniendo en cuenta que son ellos quienes cumplen con la misión de la (SED), ahora bien el personal administrativo se considera invisibilizado y no se siente parte importante de la entidad por no tenerlos en cuenta como uno de los engranajes transversales de la misión de la entidad, dado que si se remiten invitaciones enmarcadas en la Política del Plan de Bienestar por parte de Nivel Central Área de Talento Humano, la participación es baja, en algunos casos porque sus jefes inmediatos (Rectores) no les dejan asistir, en otros casos puede suceder que no son actividades que les llama la atención y no cumplen sus expectativas, sus necesidades o sus satisfactores, el sitio del evento es lejano al sitio de trabajo, son actividades que de acuerdo a su edad no son aptas y pueden afectar la salud, etc.

El personal del área administrativa cumple funciones que son importantes para el desarrollo de las instituciones educativas distritales (Colegios Distritales), dado que brindan apoyo técnico y recursos a las demás áreas en aspectos administrativos de los Colegios; los cargos como la Secretaria Académica encargada de matricular, emitir certificados de estudio, de notas y procesos de graduación, la biblioteca encargada del programa de lectura, prestamos de material bibliográfico y fotocopiado, el almacén área encarga de administrar los recursos de dotaciones que hacen partes de los activos fijos del inventario y a su vez la administración de los materiales

de consumo, trabajo colaborativo para la proyección anual del plan de compras, el auxiliar financiero encargado de ejecutar el Plan Anual Presupuestal, elaboración de contratos, tesorería y contabilidad de los colegios, la secretaria de rectoría es la encargada de todo el proceso asistencial del rector, elaboración de actas, oficios, mapa de riesgos, POA, reporte de horas extra, entre otras y las áreas de apoyo administrativo (fotocopiado) y audiovisuales encargados de operar todos aquellos elementos que dota la SED, para ponerlo al servicio y en funcionamiento, generando un valor agregado para el aprendizaje de los estudiantes y optimizar la labor docente con estrategias que incluyan las TICS. Las anteriores funciones administrativas son esenciales para correcto y pleno funcionamiento de los Colegios Distritales y de esta forma garantizar el derecho de la educación a los niños, niñas y jóvenes de la ciudad de Bogotá, estas funciones están enmarcadas en el Manual de Funciones de la SED reglamentado mediante la Resolución No 1865 del 14 octubre de 2015 *“Por el cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta Global de Personal Administrativo de la Secretaria de Educación Distrital adoptado mediante Resolución 3950 del 7 Octubre de 2008”*.

Es por ello que para el abordaje del problema de realidad se procedió a realizar un mapa mental, partiendo de la justificación, el problema, las variables que intervienen en el problema y los objetivos a alcanzar.

2.1.2 Problema de Investigación

En la revisión teórica se han encontrado investigaciones referentes a la puesta en marcha de Programas de Bienestar Laboral en empresas que no los han implementado, pero en la búsqueda realizada poco se ha encontrado sobre la baja participación de los empleados cuando las

entidades estatales cuentan con la política enmarcada en Leyes, Decretos, Resoluciones y Acuerdos de obligatorio cumplimiento y con el presupuesto asegurado para la puesta en marcha de los Programas de Bienestar Social Laboral y tiene a su disposición las diferentes actividades que pretenden mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios.

2.1.3 Pregunta de Investigación

¿Por qué los funcionarios administrativos de la SED tienen una baja participación en los Programas del Plan de Bienestar Laboral, pese a que hay un programa reglamentado mediante una política nacional y adoptada por la entidad?

2.1.4 Alcance

La investigación está enfocada en una muestra de los funcionarios administrativos que laboran en los 33 Colegios Distritales de la Localidad de Engativá, los cuales a su vez están distribuidos por las diferentes UPZs de la Localidad de Engativá: UPZ 26 Ferias, UPZ 29 Minutos de Dios, UPZ 30 Boyacá Real, UPZ 31 Santa Cecilia, UPZ 72 Bolivia, UPZ 73 Garcés Navas, UPZ 74 Engativá, UPZ 105 Jardín Botánico y UPZ 116 Álamos, lo que permitirá conocer de cerca y de forma detallada su contexto, las necesidades, porcentaje en rangos de edades, estado civil, personas a cargo, escolaridad, si viven o no en Localidad de Engativá, antigüedad en el cargo actual y en la entidad, preferencia de actividades que les gustaría que ofreciera el Plan de Bienestar y demás datos que permite construir una caracterización de la realidad de los funcionarios.

2.2 Objetivos de investigación

2.2.1 Objetivo general

Aumentar la participación en el Plan de Bienestar Laboral de la SED buscando alcanzar mayor satisfacción laboral por parte de los funcionarios administrativos de los Colegios Distritales en una Localidad de Bogotá D.C.

2.2.2 Objetivos específicos

- Determinar el perfil socio-demográfico de los funcionarios administrativos de los Colegios Distritales de la Localidad de Engativá.
- Identificar las necesidades de los funcionarios administrativos de los Colegios Distritales de la Localidad de Engativá frente a las actividades del Plan de Bienestar Laboral.
- Identificar las percepciones de los Rectores de los Colegios sobre el aporte del Plan de Bienestar para los funcionarios administrativos a su cargo.
- Diseñar propuesta de intervención para aumentar la participación de los funcionarios administrativos de la SED en el Plan de Bienestar Laboral.

2.3 Justificación

La Dirección Talento Humano de la SED, como propósito principal dentro del marco del Plan de Bienestar es que sean beneficiados en un 100% los funcionarios, con el fin de propender en la Calidad de Vida, Bienestar Social, Clima Organizacional, para cada funcionario de la SED y que dentro de sus responsabilidades laborales este Bienestar del que goza cada servidor

público, redunde en una prestación de servicio efectiva y con calidad aportando a la misión de la SED, su trabajo de calidad y que los estudiantes sean los más beneficiados con la labor transversal que contribuyen al servicio educativo.

Por otro lado en el Capítulo II. Artículo 43 del decreto 330 de 2008 se estableció entre otras que son funciones de los Colegios Distritales las siguientes:

- Garantizar la atención adecuada a los estudiantes en situación de vulnerabilidad y en situación de exclusión social.
- Registrar y actualizar la información del colegio en materia de matrícula, validación de plantas de personal docente y administrativo, inventarios, necesidades de mejoramiento, Fondos de Servicios Educativos y demás que le sean requeridos.
- Facilitar y promover la participación de la comunidad en el Gobierno Escolar.
- Fomentar las relaciones con otras instituciones que apoyen el proceso educativo.
- Administrar y evaluar el personal docente, directivo docente y administrativo asignado al colegio, acorde con los lineamientos establecidos por la Dirección de Evaluación de la Educación y la Dirección de Talento Humano.
- Velar por el cuidado, protección, aseguramiento y conservación de los recursos físicos y tecnológicos del colegio.
- Administrar los recursos de los Fondos de Servicios Educativos, de acuerdo con las normas vigentes y los lineamientos y atribuciones otorgados por la Secretaría.
- Atender las recomendaciones de las Direcciones Locales de Educación y de los equipos locales de Inspección y Vigilancia.

- Coordinar el desarrollo de los programas y proyectos que se aprueben para la institución y controlar y evaluar la ejecución presupuestal que de ellos se derive.
- Lo anterior solo es posible con la participación activa del personal administrativo siendo estos últimos el pilar fundamental para la ejecución adecuada de las funciones establecidas por la ley.

Adicional a los Decretos nacionales y distritales por los cuales se deben adoptar y ejecutar los Planes de Bienestar para los Funcionarios de las entidades estatales y más aún el Plan de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá, de la misma forma el Acuerdo No. 645 de 2016 del Consejo de Bogotá D.C., *“Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiente y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016-2020 – Bogotá Mejor Para Todos-”*, lo articula con los ejes transversales siendo prioridad la Calidad de Vida y Bienestar de los funcionarios porque dicho estado óptimo del ser humano redundara en los servicios y productividad que recibirá el ciudadano y por ello el lema una Bogotá Mejor Para Todos.

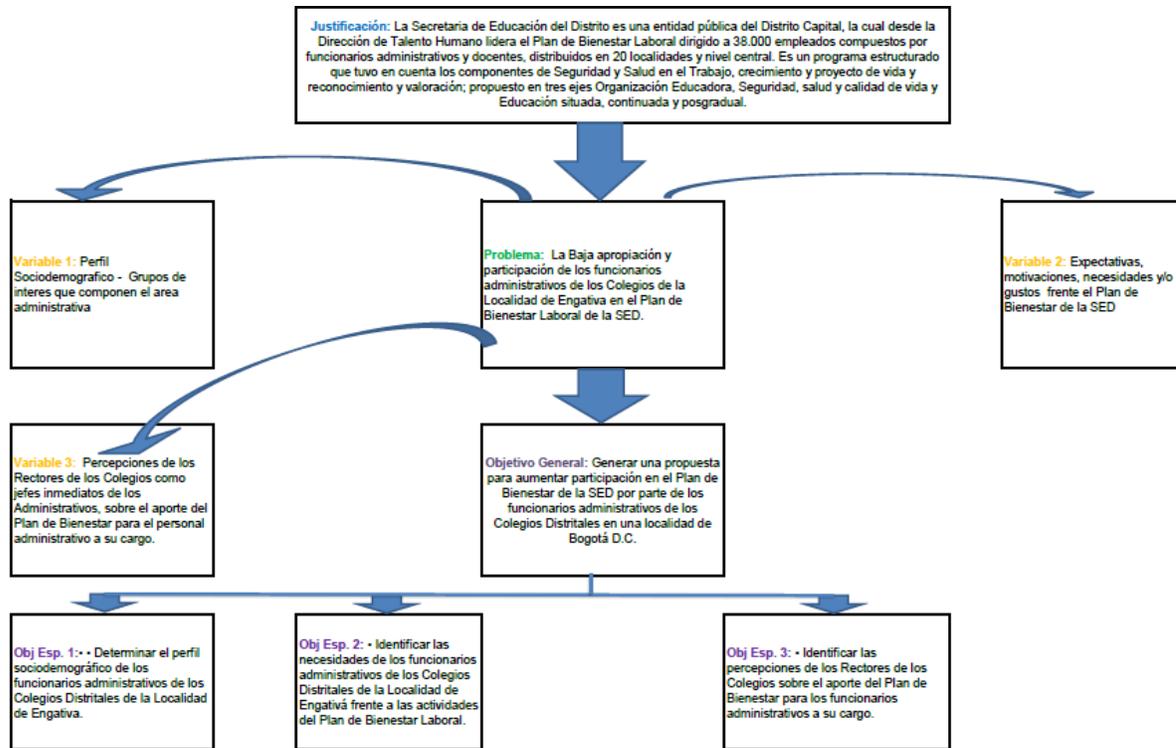


Figura 10. Mapa Mental Problema de Realidad

2.4 Aspectos Metodológicos

2.4.1 Perspectiva Constructivista: Interpretativo

La investigación se caracteriza por ser un estudio interpretativo, teniendo en cuenta que se basa en el paradigma constructivista, cuyo principio es la observación de las realidades tal y como se perciben en los contextos, grupos, comunidad o un objeto social, para el caso particular de la presente investigación se enfoca en conocer y construir sobre la realidad percibida del grupo social objeto de estudio, (funcionarios administrativos de los Colegios Distritales de la Localidad Engativá), los resultados serán todas aquellas percepciones que se reportan teniendo en cuenta su contexto. De este resultado se procede a construir aquel conocimiento de las

realidades encontradas basado en la interpretación de los resultados hallados, a través de un instrumento de recolección de información aplicado mediante herramienta vía web, el cual permitirá determinar las características socio-demográficas de los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá que laboran en los Colegios pertenecientes a la SED; las necesidades, motivaciones en cuanto a actividades que les gustaría a los funcionarios administrativos que ofreciera el Plan de Bienestar de la SED; y las percepciones que tienen los Rectores de los Colegios de la Localidad de Engativá, como jefes inmediatos de los funcionarios objeto de estudio.

Teniendo en cuenta los conceptos de Sanabria (2016), la presente investigación se realizó basada en el paradigma interpretativo constructivista el cual tiene como propósito conocer y comprender la realidad de la entidad con respecto al porque los Funcionarios administrativos de la SED presentan una baja participación o manifiestan que las actividades del Plan de Bienestar de la SED no resultan ser de su interés, pese a que existe un programa reglamentado mediante una política nacional y adoptada por la entidad, se conocerá los motivos por los cuales no se participa logrando una caracterización del perfil socio-demográfico y conociendo en su realidad las necesidades que los funcionarios reportan de acuerdo a sus motivaciones, gustos, preferencias, etc.

También se considera que esta teoría indica que el conocimiento hallado se adquiere por una construcción de nuevo conocimiento a partir de experiencias, las cuales saldrán luego de la aplicación de los instrumentos como fuente de información primaria.

2.4.2 El enfoque de investigación mixta: Cualitativo y Cuantitativo

Para la presente investigación el enfoque cualitativo permite describir aquellos fenómenos que responden al porqué de la investigación, los cuales serán obtenidos por medio de una encuesta, herramienta fundamental, para conocer cuantitativa y cualitativamente las características socio-demográficas y las necesidades frente al Plan de Bienestar de los funcionarios administrativos, al igual que las percepciones de los Rectores como jefes inmediatos de los funcionarios objeto del estudio. Información que permitirá ser analizada para luego establecer la propuesta teniendo en cuenta lo allí recabado, permitiendo así generar un conocimiento a partir de los resultados luego de la interacción con los sujetos objeto de estudio, relacionado con sus realidades, cuya información resulta ser valiosa para la identificación de la problemática dado que son la fuente primaria de la consulta.

Hernández y Sampieri (2010), indican ser una variedad importante de información en donde se conocen varios puntos de vista, teniendo en cuenta la muestra poblacional objeto de estudio de la presente investigación, en el cual basados en un proceso inductivo pretende explorar las diferentes variables sociodemográficas, describir para luego generar diferentes discusiones teóricas partiendo de lo particular a lo general, en donde luego del análisis de resultados se realiza una caracterización de la población de acuerdo a sus variables sociodemográficas, necesidades de los funcionarios.

2.4.3 Procedimiento de Investigación: Sintética

El procedimiento de investigación aplicado al presente estudio es Sintético, el cual permite conocer e interpretar la información de índole social, relacionada con el problema de investigación organizacional de la referida entidad estatal, Secretaria de Educación Distrital, siendo este un proceso por el cual se identifican los significados comunes de los funcionarios objeto de estudio y se relaciona con las variables que intervienen en la participación del Plan de Bienestar Laboral de la SED.

2.4.4 Modo de Investigación: Inductivo

Según Sanz (2006), refiere que el modo inductivo es una tipo de conocimiento el cual se caracteriza por tener un componente de la vida personal, social y laboral, información que permite realizar el abordaje concluyente referente a la realidad y problema de realidad abordado.

La información es adquirida por medio de un instrumento aplicado, encuesta, la cual permite conocer más a fondo las problemáticas desde su realidad, sus percepciones, motivaciones, etc., resultados que permiten una derivación inductiva en donde se identifican los diferentes hechos que pueden ser generalizados permitiendo así el contraste de los mismos.

2.4.5 Tipo de Investigación: Correlacional Propositiva

La Investigación correlacional propositiva, permite realizar el análisis entre variables, interrelacionando múltiples de ellas de forma simultánea. De la misma manera permite que se

identifique asociación entre variables permitiendo hallar una causalidad del problema, de acuerdo a los resultados obtenidos permitirá elevar la propuesta otorgando alternativas de solución y mejora.

2.4.6 Aproximación de Investigación Teórica

El abordaje que se realiza en la presente investigación debe ser de acuerdo a la interacción de la problemática de la entidad con los sujetos objeto de estudio, quienes otorgan una valiosa información de cada una de las variables propuestas y de las cuales se abordan, se estudian, se relacionan y permiten poner de presente que está causalidad de falta de participación en el Plan de Bienestar Laboral propuesto por la SED, requiere de caracterizar cada una de las Localidades dadas las características propias de cada una de ellas.

2.4.7 Diseño de la Investigación No Experimental

Se aplica el diseño de investigación no experimental, teniendo en cuenta que el análisis se centra en la recolección de datos en un solo momento, en su contexto habitual el cual permite conocer diversas variables de los sujetos objeto de estudio y estas a su vez permiten ser interrelacionarlas entre sí, para conocer información relevante, pertinente e importante para el estudio. Para llegar a describir las variables, realizar su análisis siendo este propositivo y generando alternativas de solución y mejora.

2.4.8 Método Pluralismo – Estudio de Caso

El pluralismo metodológico pretende hacer el abordaje desde el Estudio de Caso, cobrando mayor relevancia en los efectos sociales que se abordan desde el problema de realidad y de investigación.

Stake (1999), indica que cuando se estudia un caso, existe el interés y se halla la interacción de esa problemática en los contextos, para el caso particular del problema, si bien es cierto hay una situación específica que es un común denominador (la baja participación en el Plan de Bienestar de la SED); este mismo Plan de Bienestar de la SED es el que a la fecha esta normado para todos los funcionarios de la SED en todos los niveles: central, local e institucional, es por ello que el abordaje se hace desde el estudio de caso, debido a la relación directa y de índole común a los funcionarios de la SED.

2.5 Técnicas de Investigación Empírica – Encuesta

Como técnica de investigación se estructuró siendo empírica, dado que esta permite dar a conocer información esencial sobre las percepciones de los sujetos objetos de estudio y las características halladas; permitiendo profundizar sobre la problemática, sus resultados y poderlos comparar con literatura que se aproxime a lo propuesto luego del análisis realizado, verificado y comprobado con los resultados.

La técnica utilizada en la investigación fue la Encuesta, la cual permite recolectar la información sobre las variables propuestas.

2.5.1 Medios de recolección de información (Instrumento) Encuesta

Existen dos criterios para que los instrumentos a aplicar como lo son las encuestas, estas pueden ser estructuradas con ítems que contenga preguntas cerradas y semiestructurada cuando existen preguntas abiertas y cerradas.

De esta manera se construyeron dos encuestas, una dirigida a los funcionarios administrativos que aborda 2 categorías; en la primera parte de la encuesta refiere al perfil sociodemográfico y en la segunda parte las necesidades o motivaciones de los funcionarios administrativos frente a las actividades del Plan de Bienestar de la SED, la segunda encuesta fue dirigida a los Rectores cuyas categorías corresponden al conocimiento por parte de ellos frente al Plan de Bienestar de la SED y la percepción en cuanto a la pertinencia y beneficio para los funcionarios administrativos que tienen a su cargo.

Esta herramienta para recolectar la información, en la modalidad de encuesta fue validada por los Doctores(as): Dr. Pedro Emilio Sanabria Rangel, asesor, director de proyectos, investigación, docente de la Universidad Externado de Colombia y de la Universidad Militar, Administrador de Empresas, Magister en Administración, Magister II Sciences de Gestión, Doctorado en Bioética en Curso. *Ver Anexo 1.*; La Doctora Sandra Carolina Urrego Barbosa, Psicóloga Clínica, Psicóloga Oncológica, Psicóloga Educativa, investigación, Docente Universitaria de la Konrad Lorenz y Orientadora escolar Colegio Hunzá, Psicóloga y Magister en Psicología Clínica. *Ver Anexo 2.* Y la Doctora Nadia Chávez Zaldívar, Directora Departamento de Formación Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Holguín. Cuba, Vicedecana de pregrado de la facultad de Educación Infantil, Decana de la Facultad de

Educación Infantil y Vicepresidenta de la Comisión Nacional de carrera de Educación Especial en la República de Cuba; Máster en Administración, Organización y Supervisión de los sistemas educativos, Doctorado en Ciencias Pedagógicas. *Ver Anexo 3.*

2.5.2 Muestreo Encuesta al Personal Administrativo

De acuerdo al universo de la población objeto de estudio fue necesario realizar un muestreo:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

$$n = \frac{191 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 * (191 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 98$$

Otorgando como resultado una muestra de 98 funcionarios de universo de 191 funcionarios que pertenecen a la localidad objeto de estudio, dicha muestra cuenta con un nivel de confiabilidad del 95%, para la aplicación de la Encuesta a los Funcionarios administrativos que laboran en los Colegios Distritales de la Localidad de Engativá, la cual contiene 44 ítems, de los cuales del ítem 1 al 16 tiene por objeto determinar el perfil socio-demográfico de la población

objeto de estudio; y del ítem 17 al 44 tienen como propósito identificar las necesidades frente al plan de bienestar ofertado por la SED. *Ver Anexo 4.*

Muestreo Encuesta a los Rectores:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

$$n = \frac{33 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 * (33 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 29$$

Para el abordaje de las percepciones de los Rectores de los Colegios Distritales de Engativá, como jefes inmediatos de los funcionarios administrativos y teniendo en cuenta la importancia de conocer sus percepciones, se realizó la aplicación de una encuesta que consta de 15 ítems, se seleccionó una muestra de 29 rectores, con un nivel de confiabilidad del 95%. *Ver Anexo 5.*

La construcción y aplicación de las Encuestas fueron vía web, con la Herramienta Institucional de la SED Outlook 365 – Aplicación Forms, las cuales fueron remitidas vía correo electrónico a los emails institucionales de los funcionarios objeto de estudio, previa autorización otorgada por la Directora de Talento Humano de la SED. *Ver Anexo 6.*

2.5.3 Medios de Análisis de Información

El medio utilizado es Hoja de Cálculo Excel de la herramienta office, la cual permite diseñar una matriz con toda la información recolectada, elaboración de tablas y gráficos para evidenciar luego de la correlación de variables, con la información más relevante y que esta sea fácil de visualizar los resultados hallados.

3. Aspectos teóricos y conceptuales

3.1 Bienestar Social Laboral

El termino Bienestar Social Laboral refiere a los diferentes factores que intervienen en la Calidad de Vida de los seres humano y cuando se encuentra en un ámbito empresarial, este es referido a los funcionarios o trabajadores de una empresa u organización, es por ello que de acuerdo a la normatividad vigente que rige para las entidades estatales es de obligatorio cumplimiento adoptar y ejecutar los Planes y Programas de Bienestar Laboral los cuales tienen como fin beneficiar a los funcionarios y sus familias para contribuir con una organización saludable que según Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGranth, (2004) indica: *“es aquella que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y, a su vez, tiene una alta eficacia y rendimiento laboral”*

Teniendo en cuenta que los Planes de Bienestar Laboral se basa en el concepto de Bienestar, el cual para la Organización Mundial de la Salud en la Declaración Constitucional de 1948, la utilizó haciendo referencia al concepto de Salud *“estado de completo bienestar físico, psicológico y social”*. (Blanch, 2010). Es allí donde nace la relación tan estrecha entre bienestar

y trabajo, teniendo en cuenta que el bienestar es concebido en diferentes ámbitos de la vida de un ser humano y en los diferentes contextos donde este se desempeñe. (Blanch, 2010).

Ahora bien, en las organizaciones se utiliza un concepto llamado “*La Organización Saludable*”, refiriéndose a aquella empresa que cumple con sus metas y que cuenta con su fuerza de trabajo de funcionarios saludables física y psicológicamente, premisa esencial debido a que esta permitirá que se mantenga a lo largo del tiempo un ambiente de trabajo y la cultura organizacional sólida, incluso que pese a los cambios organizacionales, de dirección o del mercado, esta fuerza de trabajo lo podrá afrontar sin ver afectada su calidad de vida laboral. (Arnold et al. 2012)

Arnold et al. (2012), expone sobre la complejidad del bienestar personal de los colaboradores en las organizaciones, dado que son personas con intereses particulares, cada uno con motivaciones diferentes y sumado a la cultura organizacional con la que cuenta cada organización. En este orden de ideas se puede deducir que cada organización es diferente y por lo tanto las intervenciones en programas de bienestar deberán ser diseñados de acuerdo a sus necesidades, es por ello que la organización o entidad deben caracterizar las necesidades propias de sus colaboradores. Cartwright et al 1997; Cox, 1993; Cox et al 2003; Kompier et al 1998 citador por (Arnold et al 2012).

Los Programas de Bienestar son enmarcados dentro de la Calidad de Vida Laboral de los colaboradores o funcionarios y deben estar regidas por la satisfacción de las necesidades, esta última determinada por la motivación; teniendo en cuenta que el modo de satisfacer las

necesidades de los colaboradores son una condición previa para luego poner en marcha la dinámica motivacional, las cuales dependiendo de la organización el clima y la cultura varían, estas no son estáticas incluso así estén en la organización los mismos jefes, los mismos empleados es más la misma estrategia; dado que la empresa la componen seres humanos que son dinámicos en su comportamiento el cual puede ir cambiando dependiendo su contexto. Por esta razón los programas de bienestar no pueden ser estáticos en el tiempo deben ir ajustándose a las necesidades del momento de determinada organización.

Pinilla (2016), indica que en el Bienestar Laboral existen dos componentes que intervienen como es la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, estos dos componentes están estrechamente relacionados en la cual el primero, refiere a las condiciones propias que es proporcionada por la entidad u organización como lo es el salario, las condiciones laborales, clima laboral, cultura etc., en sí todas aquellas que proporciona la empresa; y la satisfacción con la vida es donde todos los componentes que están en el entorno del trabajador inciden en su satisfacción sea esta familiar, social, económica y laboral.

3.2 Calidad de Vida Laboral

Uribe (2016), refiere que la Calidad de Vida es un conjunto de percepciones del individuo acerca de su propia vida. El autor propone definir que es la *Vida, Trabajo, Vida en el Trabajo y Calidad*; de esta manera se abordara el concepto en conjunto, partiendo desde la raíz de las dos palabras que lo componen.

Es así como la *Vida* refiere a conceptos desde varias miradas, ciencias del conocimiento, del ser, de la sociedad, etc. De esta manera la Vida para los biólogos y/o médicos es cuando el ser humano tiene signos vitales por tener latidos del corazón y actividad cerebral; ahora bien desde el ámbito económico un ser humano tiene vida, cuando económicamente hablando tiene por medio del dinero actividad ante una sociedad, que le permite subsistir y satisfacer sus necesidades básicas; a nivel filosófico, sociológico y psicológico es cuando como ser humano le encuentra una razón de ser a su existencia en este mundo y que esta se desarrolle de manera digna. De esta manera el autor propone que el ser humano es tan complejo que es imposible solo enfocarse en un contexto de su vida, es realizar un engranaje dinámico en donde se tenga un equilibrio para que en cada una de las dimensiones del ser humano estén completas y se conserven para generar un bienestar en el ser humano una vez están ajustadas. (Uribe, 2016).

Uribe (2016), el otro concepto que aborda es el *Trabajo*, es una actividad que desde el inicio de los tiempos se ha realizado remunerada o no, también es considerada como una fuente para la consecución de ingresos monetarios. También el Trabajo ha sido fuente para ser investigado y abordado desde diferentes perspectivas de varias disciplinas tales como la; a) Psicología; b) Economía; c) Derecho; d) Medicina; e) Sociología; f) Antropología y g) Administración.

Es por ello que el concepto *Vida en el Trabajo*, parte del hecho que los trabajadores, al día trabajan el promedio 8 horas, siendo esta una tercera parte de su vida dedicada a las labores, siendo un proceso vital para que la persona reciba remuneración que le permitirá

subsistir para el mantenimiento de sus necesidades básicas y de bienestar para la persona y su familia. El autor propone que Vida en el Trabajo refiere a 4 aspectos importantes que las empresas tienen que abordar: a) Las condiciones de seguridad e higiene; b) Características Ergonómicas; c) Diseño de los puestos; d) Diseño de los Sistemas y Procedimientos. (Uribe, 2016). Por último el autor aborda el término *Calidad*, partiendo del concepto administrativo que refiere a los resultados óptimos de unas labores de acuerdo a los estándares y requerimientos alineados con las metas institucionales. Ahora bien el término *Calidad*, para el ser humano son todas aquellas actividades que interfieren en la persona desde las diferentes facetas de su diario vivir, compuestas por la salud física y mental, equilibrio bioquímico de su organismo, alimentación, respiración, procesos de la inteligencia, sociabilidad, recreación y aspecto físico desde el punto de vista estético; lo anterior permite sustentar y tener sostenibilidad la condición de ser vivo. (Uribe, 2016).

En la misma línea la Calidad de Vida Laboral (CVL) debe ser transversal a los procesos de gestión humana, siendo este un concepto clave para que el trabajo rutinario que este no se torne aburrido, sino por el contrario mantener la CVL para proporcionar un alto grado de satisfacción. De esta manera es importante que la alta dirección tenga presente proporcionar las condiciones de trabajo que vayan encaminadas a la máxima satisfacción de los colaboradores en el sentido de motivar a mejorar sus habilidades, ser mejores personas. Sin desconocer que la actividad laboral tiene una conexión directa con lo que rodea a los colaboradores sea esta, su vida familiar (cónyuge, padres, hijos), círculo de amistades, prácticas deportivas; así mismo como actividades que vayan encaminadas en la comodidad, humor y un ambiente óptimo. (Bagner, 2009).

Chiavenato, I. (2009), propone los componentes de la Calidad de Vida Laboral:

1. *La satisfacción con el trabajo ejecutado.*
2. *Las posibilidades de futuro en la organización*
3. *El reconocimiento por los resultados alcanzados*
4. *El salario percibido*
5. *Las prestaciones percibidas*
6. *Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización*
7. *El entorno psicológico y físico del trabajo*
8. *La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.*
9. *Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente*

Es así que la Calidad de Vida Laboral, aborda aspectos intrínsecos y extrínsecos de la labor que realiza el colaborador, las cuales son afectadas en el comportamiento este siendo relevante para el rendimiento laboral individual y grupal al interior de la organización, así como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios organizacionales, la creatividad, la innovación siendo elementos de valor agregado que benefician a la organización como a los colaboradores.

Para lograr el objetivo de una organización relacionada con la CVL y las metas que propone la empresa, se debe tener en cuenta los factores claves tales como: a) Condiciones de Trabajo, b) Salud, c) Moral, d) Remuneración, e) participación, d) Comunicación, e) Imagen de la Empresa, f) Relación jefe subordinado, g) Organización del Trabajo. De esta manera la CVL es representada como el grado de satisfacción que cada colaborador percibe

al ver resueltas sus necesidades personales con su actividad en la organización, las anteriores recobrando relevancia en la afectación de actitudes personales y comportamientos personales relevantes para los procesos de cumplimiento de la organización. (Chiavenato, 2009).

Para los autores Lazarus y Folkman, (1984) citado por Mañas y cols (2007), el bienestar psicológico depende de cómo las personas lo afrontan en el cual intervienen procesos cognoscitivos, conductuales de acuerdo a los estímulos internos y externos que experimenta cada persona.

Según Pozo y Cols (2005) quien cita a Maslow (1954) y los trabajos de Herzberg, Mausner y Snyderman, (1959), donde estos teóricos han investigado sobre el concepto de satisfacción laboral y las características que en los sitios de trabajo los empleados perciben como parte de la satisfacción laboral, de acuerdo a la percepción que cada uno reporta, estas pueden ser positivas o negativas y considerar tener bienestar o no, lo que resultaría un concepto de bienestar psicológico en los trabajadores.

En la actualidad existen nuevos conceptos y relacionan el bienestar con las condiciones de trabajo asociadas a la satisfacción laboral, estas determinadas por las distintas variables que intervienen en los ámbitos laborales, tales como características del puesto de trabajo y los aspectos propios de cada individuo los cuales pueden estar asociados a aspectos biológicos del individuo. (Pozo y Cols, 2005)

Los autores Pozo y Cols (2005), propone los aspectos que intervienen en la satisfacción laboral, los cuales comprende las diferentes variables teniendo en cuenta edad, genero, categoría profesional y la relación contractual, las cuales son subdivididas en dos variables de acuerdo a los Factores de Satisfacción:

- a) Relaciones interpersonales en las cuales factores tales como:
 - Ausencia de conflictos con superiores
 - Ausencia de conflictos con compañeros
 - Apoyo social percibido del superior
 - Apoyo social percibido de compañeros
 - Reciprocidad de apoyo-superior
 - Reciprocidad de apoyo-compañeros
- b) Desarrollo Personal y Profesional
 - Formación continua
 - Oportunidades de promoción

Los anteriores factores son los que los autores han considerado corresponden a la Satisfacción Laboral enmarcadas en el Bienestar Laboral.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN), emitió la Guía 34 para el Mejoramiento Institucional (2008), la cual tiene como propósito que los Colegios conduzcan a un mejoramiento educativo en el marco institucional de cada uno de ellos, para el caso que nos ocupa en el apartado de la Gestión del Establecimiento Educativo contempla varias áreas, procesos y componentes; tales como el Personal Administrativo siendo parte indispensable de la gestión

institucional denominada Administrativa y Contable, áreas que dan soporte al trabajo de la institución, teniendo a cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la infraestructura, las dotaciones, recursos y los servicios, el manejo del talento humano y todo lo concerniente al apoyo financiero y contable, dado que cada institución cuenta con el presupuesto que gira el MEN por Sistema General de Participaciones, el cual en cabeza del rector tiene la responsabilidad de su ejecución para la óptima prestación del servicio educativo a los niños, niñas y jóvenes de la ciudad. Anualmente al finalizar el Calendario Académico de cada vigencia, la totalidad de los Colegios Oficiales deben aplicar la Evaluación Institucional, dando así cumplimiento a la citada Guía. La comunidad educativa interviene en la evaluación, padres de familia, estudiantes, docentes, directivos docentes y personal administrativo, información que le permite al Rector como autoridad superior de los Colegios, tomar acciones de mejora, evaluar su gestión y la de su equipo de trabajo en los componentes académicos, administrativos.

3.3 Motivación Laboral

Según Rüssel, (1976) indica que la satisfacción en el trabajo corresponde a la necesidad de autoexpresión, los colaboradores no solo refieren sus motivaciones a elementos materiales tales como la remuneración a su trabajo, existe otra postura frente a los procesos motivacionales de los colaboradores y esta refiere a la educación, así como el hecho de relacionarse con sus compañeros de trabajo en actividades de índole social, que permiten el desarrollo de afrontar un aspecto al cual ha llamado actitud frente al trabajo.

Es así como el bienestar laboral de las empresas, deben tener en cuenta las teorías de motivación, dado que todo comportamiento humano que se desempeña una actividad en el ámbito personal como profesional interviene motivos físicos y razones psicointelectuales. Es decir lo que se realiza es porque obedece a un motivo concreto unida a una necesidad es por ello que se enfoca en los objetivos que le requiera el medio los cuales están estrechamente relacionados con la satisfacción. (Engel, P. et all, 1982).

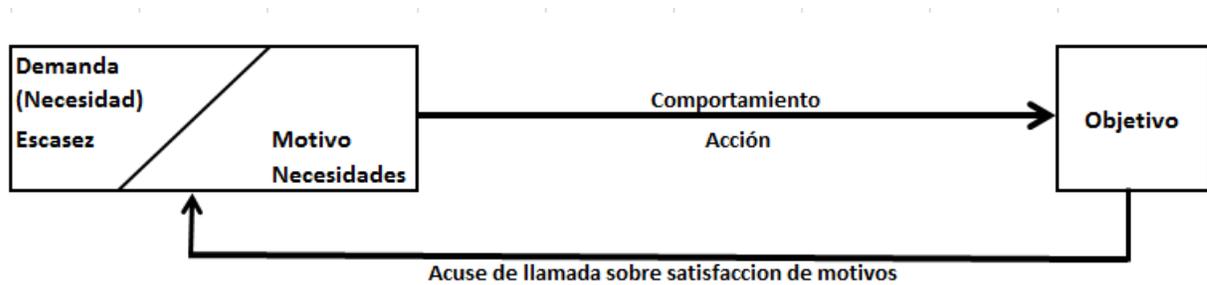


Figura 11. Proceso de Satisfacción de Motivos Fuente: (Engel, P. et all, 1982).

La importancia de la satisfacción de los motivos son un factor que este ejerce en el comportamiento del ser humano, generando un efecto duradero como la misma satisfacción, dado que está más ligada la satisfacción del motivo que la misma consecución del objetivo. Cuando a un individuo no le resulta fácil satisfacer una necesidad en un lapso de tiempo razonable, en este caso la necesidad toma un lugar superior e influencia sobre el comportamiento de la persona, dado que trabajara con más intensidad por un objetivo correspondiente para satisfacer la necesidad. (Engel et all, 1982).

Engel et all. (1982), aborda la Escala de necesidades según la Teoría de Maslow, el cual propone la escala jerarquizada de necesidades, las cuales las categoriza: a) Necesidades fisiológicas (alimentación, oxígeno, calor, etc.); b) Necesidad de Seguridad (protección, apoyo,

etc.); c) Necesidad de pertenecía y amor (identificación con un grupo social y afecto); d) Necesidades de valoración (prestigio, éxito, respeto); e) Necesidades de autorrealización (desarrollar y comprobar actitudes de sí mismo).

El abordaje desde la teoría de Maslow, permite conocer el comportamiento de las personas que laboran al interior de una organización y comprender como desde sus procesos físicos y psicológicos se puede determinar las motivaciones y necesidades a las cuales deben ser tenidos en cuenta en el Plan de Bienestar Laboral.

3.4 Satisfacción de Necesidades Enfoque Desarrollo a Escala Humana

Si bien es cierto la Teoría de Maslow refiere a las necesidades básicas del ser humano y como estas a medida que son satisfechas, se continua al siguiente nivel, ahora bien de acuerdo a las nuevas perspectivas y teorías Manfred Max Neef en torno a la satisfacción de necesidades humanas es lo abordado en su Enfoque de Desarrollo a Escala Humana, el cual es orientado como la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, como es la generación de auto dependencia, la articulación entre los seres humanos, naturaleza y la tecnología, articulación de lo personal con lo social, los procesos globales y el comportamiento local, y lo personal con lo social. (Max, M., 1993).

Es por ello que Max, M. (1993), propone en su teoría de Desarrollo a Escala Humana, no solamente la satisfacción de las necesidades humanas, sino es más amplia en el sentido de interpretar de otro modo la realidad siendo esta una manera de contextualizar en el desarrollo a

nivel político, económico y salud. Es por ello que se combinan los objetivos del crecimiento económico en los niveles de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología.

Es así como el término necesidades, entendido como la carencia y potencia- resulta impropio hablar de necesidades que se “satisfacen”, sería más adecuado hablar de vivir y realizar las necesidades, pero de una manera continua y renovada. Desde este enfoque las necesidades son atributos esenciales que van intrínsecamente relacionados con la evolución, dado que son situaciones en las cuales el ser humano está presente, catalogadas como del orden universal. Estas carencias no pueden ser vistas de forma negativa, por el contrario estas carencias podrán permitir que el ser humano potencie sus capacidades y de esta forma se consiga el desarrollo individual y/o colectivo, en este proceso también intervienen dinámicas sobre aspectos sociales, formas de organización, modelos políticos y valores. (Max, M., 1993).

Teniendo en cuenta la clasificación de las necesidades de Maslow, en el cual uno de los primeros lugares se encontraban las necesidades fisiológicas, las cuales necesitaban ser satisfechas y luego pasaba al siguiente nivel de jerarquía de las necesidades, ahora bien el enfoque de Desarrollo a Escala Humana es más profundo y propone que las necesidades puedan satisfacerse a niveles variados, con múltiples intensidades y en los siguientes contextos:

- a) en relación con uno mismo;
- b) en relación con el grupo social y
- c) en relación con el medio ambiente.

Es un concepto más profundo y que se relaciona con el contexto en el que habita ese ser humano que para el caso particular de la investigación, su contexto rige en la organización, familiar, de la sociedad y el medio ambiente que habita. (Max, M., 1993).

Es por ello que la Política de Bienestar Social Laboral para las entidades estatales, está enfocada en responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como las

individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos dados por los planes de gobierno local como nacionales, políticos, culturales, incluyendo a los funcionarios de forma participativa activa en la implementación de planes y proyectos articulándolos con el desarrollo de la entidad, del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. (DAFP, 2010).

De esta manera el Bienestar Social de los funcionarios al servicio del Estado Colombiano se deberá entender como la búsqueda en la Calidad de Vida Laboral y la de sus diferentes contextos y corresponder a su dignidad humana la cual redundara en beneficio del aporte a un bienestar social del ciudadano.

Es así como los lineamientos que se abordan desde la Función Pública están enmarcados en las Necesidades y los Satisfactores que propone en su teoría Maslow, M. (1954), el cual incluye los conceptos de: a) Necesidades, entendido como las cualidades esenciales relacionadas con la evolución; b) Satisfactores, siendo estas las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con la evolución y c) Bienes Económicos, objetos que se relacionan con coyunturas. (DAFP, 2010).

De esta manera se procede a definir los conceptos abordados:

3.4.1 Necesidades

Las necesidades son características esenciales que se relacionan con la evolución o desarrollo, siendo situaciones que siempre están presentes en el ser humano y por estar conectadas a la especie misma se convierten en universales. No únicamente se refiere al término de carencias sino también potencialidades humanas que al ser exploradas y abordadas se convierten en desarrollo individual y grupal, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

Según, DAFP (2010), el término de necesidades desde la perspectiva de carencia revelan el ser de las personas; a nivel fisiológico, el cual se asume como *“la falta de algo”*; ahora bien si se cambia la perspectiva esta se observa como potencialidad, en donde implican la motivación y

movilización de las personas hacia la satisfacción de las mismas, convirtiéndose al tiempo en recursos. Cada necesidad puede satisfacerse en diferentes niveles e intensidades y en los siguientes contextos:

- a) *Relación con uno mismo, existen algunas necesidades que podrían determinarse así: necesidades relacionadas con la supervivencia que exigen satisfacciones periódicas y cíclicas como el alimento, el descanso, el abrigo, y la satisfacción sexual.*
- b) *En relación con el grupo social están: la necesidad de hacer parte de un grupo social, de afecto y de reconocimiento de otras personas; necesidad de seguridad íntima, de aceptación y respeto del grupo social; el deseo de estabilidad y la independencia.*
- c) *En relación con el medio ambiente, pueden darse: necesidad de protección y huida contra el peligro y la amenaza; de desarrollar su propio potencial; de estar en continuo crecimiento; de ser creativo en el sentido más elevado; necesidad de autorrealización y trascendencia.*

3.4.2 Satisfactores

Los satisfactores están representados en todo aquello que, por simboliza formas de ser, tener, hacer y estar, las cuales contribuyen a la realización de necesidades humanas, los referidos satisfactores podrán incluir las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes. Tienen un doble sentido los cuales por una parte se alteran al ritmo de la historia y, por otra, se diversifican de acuerdo a las culturas y a las circunstancias del contexto. (DAFP, 2010).

Existen diferentes tipos de satisfactores:

- a) *Violadores o Destruidores. Son elementos que aniquilan la posibilidad de la satisfacción de una necesidad en un plazo mediano e imposibilitan la satisfacción adecuada de otras necesidades. Son impuestos.*

- b) *Pseudo-satisfactores. Son elementos que estimulan una falsa sensación de satisfacción de una necesidad determinada. Generalmente son inducidos a través de propaganda, publicidad, u otros medios de persuasión.*
- c) *Inhibidores. Son aquellos que dificultan seriamente la posibilidad de satisfacer otras necesidades. Se hallan ritualizados, es decir, suelen emanar de hábitos arraigados.*
- d) *Singulares. Aquellos que apuntan a la satisfacción de una sola necesidad, siendo neutros respecto de la satisfacción de otras necesidades. Suelen ser institucionalizados.*
- e) *Sinérgicos. Los que estimulan y contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades. Revierten racionalidades dominantes tales como las de competencia y coacción.*

3.4.3 Bienes Económicos

Están determinados como objetos y artefactos que afectan positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactores abordados, son la materialización del mismo; y son el medio por el cual el sujeto da valor y potencia los satisfactores para suplir las necesidades. (DAFP, 2010).

Los bienes económicos o también llamados: artefactos, objetos, tecnologías, tienen una triple trayectoria o perspectiva. Son cambiantes a ritmos coyunturales, por otro lado pueden ser diversos de acuerdo con la cultura; estos a su vez varían dependiendo de los múltiples estratos sociales de su contexto. (Max, M., 1993).

Es así como el enfoque que propone Manfred Max Neef en su Teoría de Desarrollo a Escala Humana, refiere correlacionar las necesidades, satisfactores y bienes económicos, en donde queda claro que las necesidades no solamente refiere al termino de faltar o carecer de algo, por el contrario es la oportunidad de generar una evolución o desarrollo; así mismo los satisfactores tienen 4 perspectivas, siendo formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades; y por último los bienes económicos son objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, alternando así el límite del cumplimiento de una necesidad, la cual puede ser positivo o negativo. La interrelación entre necesidades, satisfactores y bienes económicos es permanente, cíclica y dinámica; entre ellos se desencadena una lógica histórica. Dado que los bienes económicos tienen la capacidad de afectar

la eficiencia de los satisfactores, y éstos a su vez serán determinantes en la generación y creación de aquellos de los mismos. (DAFP, 2010).

3.5 Participación en los programas de Bienestar Social Laboral

El autor Grawitch, et al (2006) citado por Jaimez, (2013). Indica que las organizaciones saludables son aquellas que en los procesos de Gestión Humana van encaminadas a promover y mantener un estado adecuado y completo del bienestar en los colaboradores, sea este físico, mental y social el cual redundara en una alta eficacia y rendimiento laboral. Es así como la participación y apropiación de los colaboradores son fundamentos esenciales para crear una organización saludable.

La participación del individuo está estrechamente relacionado con la motivación personal, la cual es la fuerza que impulsa a una persona hacia una actuación para lograr satisfacer una o varias necesidades personales, es por ello que las actividades que proponen los planes de bienestar deben tener el objetivo de satisfacer las necesidades de los funcionarios. Es así como la motivación es fundamental para la participación en las actividades del plan de bienestar las cuales deben responder a aquellas necesidades que impulsan a motivar a las personas y en cuyo concepto se tiene satisfacer sus necesidades. (Interconsulting, B., 2015).

La motivación la componen tres elementos fundamentales que se tienen que tener en cuenta para garantizar la participación de los individuos en diferentes actividades y en distintos contextos: a) Esfuerzo personal: entendido como la energía que impulsa al ser humano a emitir un comportamiento en la búsqueda tendiente a alcanzar un objetivo; b) Una necesidad

insatisfecha: una carencia que mueve o impulsa al individuo a actuar; y c) Unas metas: son objetivos a alcanzar que para los individuos pueden satisfacer y superar la carencia y en el contexto laboral es toda aquella son objetivos de segundo orden en el cual este razona desde su contexto. (Interconsulting, B., 2015).

4. Resultados de la Investigación

Una vez aplicados los dos instrumentos, uno dirigido a la población objeto del estudio con una muestra de 98 funcionarios administrativos que laboran en los Colegios Distritales de la Localidad de Engativá, se realizará una descripción del análisis de los resultados los cuales tienen como propósito conocer el perfil socio-demográfico de la población, así como las necesidades y/o intereses frente al Plan de Bienestar de la SED. De la misma manera el análisis del instrumento aplicado a la muestra a 29 rectores, quienes como jefes inmediatos es relevante conocer las percepciones que ellos tienen frente al Plan de Bienestar de la SED y como este incide o no en las necesidades y motivaciones de los funcionarios administrativos que laboran en los Colegios Distritales a su cargo.

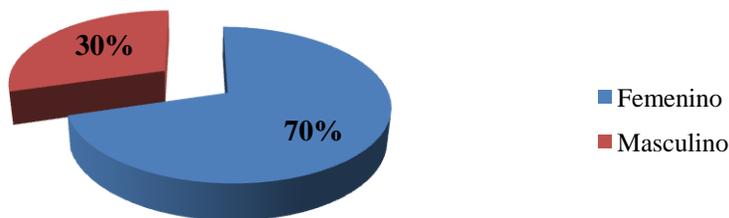
Se procede a describir los resultados obtenidos sobre las variables halladas, su correlación e impacto sobre las categorías tales como las variables socio-demográficas, las necesidades o motivaciones y la perspectiva que tienen los rectores frente a las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Laboral de la SED para el Personal Administrativo que labora en los Colegios de la Localidad de Engativá.

4.1 Perfil Sociodemográfico de los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá

El universo de la población objeto de estudio del caso, es de 190 funcionarios administrativos que laboran en los 33 Colegios Distritales de la Localidad de Engativá y cuya muestra para analizar fue de 98 sujetos. El perfil sociodemográfico de la población analizada permite conocer la caracterización de la población de personal administrativo que labora en los Colegios de la Localidad de Engativá.

En la muestra aplicada hay una diferencia en función de género, donde el 70% es del género femenino el cual corresponde a 69 mujeres y el 30% al género masculino correspondiendo a 29 hombres.

Figura 12. Participación por Género



Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta que el 70% corresponde a 69 mujeres, de las cuales el 48% (33 mujeres) se encuentran en un rango de edad de 46 a 56 años, seguido de un 26% (18 mujeres) se encuentran en un rango de edad de 36 a 45 años, 13% (9 mujeres) son mayores de 57 años como dato relevante ellas estarían en edad de pre-pensión, 9% (6 mujeres) se encuentran los rangos de

26 a 35 años y un reducido 4% (3 mujeres) son menores de 25 años; como es evidente la mayoría de la población objeto de estudio se encuentra en la etapa del desarrollo de la madurez y adultez, es importante tener en cuenta la etapa del ciclo vital de las funcionarias, dadas las características propias de la población, las necesidades son diferentes teniendo en cuenta la edad en la cual se encuentra el grupo población abordado, para determinar las acciones, actividades proyectadas y ser tenidas en cuenta en el Plan de Bienestar, siendo este un dato relevante dadas las características propias de la población objeto de estudio las habilidades, necesidades y motivaciones que se requieren las funcionarias administrativas en los Colegios de la Localidad de Engativá.

Tabla 3. Rangos de Edad por Género Femenino

Género Femenino	Porcentaje	Cantidad
Menor de 25 años	4%	3
26 a 35 años	9%	6
36 a 45 años	26%	18
46 a 56 años	48%	33
Más de 57 años	13%	9
Total	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

De la muestra el género masculino correspondió al 30%, siendo 29 hombres de la población objeto de estudio, el rango de 36 a 45 años de edad encontrado es de 34% (10 hombres), el 28% (8 hombres) rango de edad de 46 a 56 años, el 24% (7 hombres) tiene más de 57 años y un 14% (4 hombres) están en un rango de 26 a 35 años siendo estos los de menor edad del total de la muestra, como dato relevante se debe tener en cuenta que el 86% (25 hombres) tienen más de 36 años, por lo cual es relevante conocer que la población objeto de estudio se encuentra en la etapa del desarrollo de la madurez y adultez, de la misma manera se tienen características especiales de

la edad, las cuales están acompañadas de determinados gustos, necesidades y motivaciones de la población.

Tabla 4. Rangos de Edad por Género Masculino

Género Masculino	Porcentaje	Cantidad
26 a 35 años	14%	4
36 a 45 años	34%	10
46 a 56 años	28%	8
Más de 57 años	24%	7
Total	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

El 70% de la población femenina que se analizó (69 mujeres), se quiso conocer el estado civil, dato relevante en el momento de evaluar las necesidades de las funcionarias, al igual contrastándolo con los rangos de edad, de las cuales el 28% son casadas / unión libre y un 13% son solteras en un rango de edad de 46 a 56 años y seguidamente un 19% son casadas, encontrándose en un rango de edad del n este mismo rango de edad, otro dato relevante de estas variables el 19% son casadas en un rango de edad de 36 a 45 años de edad.

Tabla 5. Estado Civil por Rangos de Edad y Género Femenino

Estado Civil	Género Femenino								Total general			
	Menor de 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años		Cantidad	Porcentaje
Casado (a) / Unión Libre	0	0%	1	1%	13	19%	19	28%	5	7%	38	55%
Soltero (a)	3	4%	4	6%	3	4%	9	13%	2	3%	21	30%
Separado (a) / Divorciado	0	0%	1	1%	2	3%	3	4%	2	3%	8	12%
Viudo (a)	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%	0	0%	2	3%
Total	3	4%	6	9%	18	26%	33	48%	9	13%	69	100%

Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta el estado civil, la edad y el género a la entidad le permitirán identificar las actividades a ofrecer y a qué población se dirigirá las mismas con la pareja para las 38 mujeres que son casadas o en unión libre.

Como dato relevante se encontró que el 30% de las mujeres existen 21 Solteras, y de las cuales observando el rango de edad 14 de ellas son mayores de 36 años de las cuales 2 de ellas ya están en edad de pre-pensión, es importante tener en cuenta este grupo poblacional en el cual se debe dirigir actividades específicas que tengan en cuenta su estado civil, sin llegar a ofrecer otras actividades que queden excluidas como por ejemplo taller de relación de pareja, como potenciar el diálogo con la pareja, etc.; por el contrario observar si existe este porcentaje relevante se pueden agrupar e integrar actividades donde se comparta con el mismo grupo poblacional.

En cuanto al género masculino el 79% son casados / unión libre los cuales corresponde a 23 hombres, 14% separados/divorciados (4 hombres), 3% solteros (1 hombre) y 3% viudos (1 hombre), de acuerdo a la ubicación por rangos de edad el dato relevante de casados está distribuido desde los 26 años a más de 57 años, el siguiente porcentaje que se encuentra en segundo lugar son 4 hombres (14%) que están actualmente divorciados/separados y los cuales se encuentran ubicados en el rango de 25 a 45 años de edad, es así como a diferencia de las mujeres el segundo grupo los hombres separados, dato que resulta importante tenerlo en cuenta en las actividades del Plan de Bienestar de igual manera como se indicó en el dato del género femenino ayuda para que las personas no vayan a quedar excluidas de actividades que han sido dirigidas para un grupo poblacional en el cual se hace diferencia en el estado civil.

Tabla 6. Estado Civil por Rangos de Edad y Género Masculino

Estado Civil	Género Masculino								Total general	
	26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años		Cantidad	Porcentaje
Casado (a) / Unión Libre	3	10%	7	24%	8	19%	5	17%	23	79%
Separado (a) / Divorciado	1	3%	3	10%	0	3%	0	0%	4	14%
Soltero (a)	0	0%	0	0%	0	4%	1	3%	1	3%
Viudo (a)	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%
Total	4	14%	10	34%	8	26%	7	24%	29	100%

Fuente: Elaboración Propia

Se indago también sobre las personas a cargo de los sujetos, al correlacionar el género, los rangos de edad, el estado civil y ahora queremos conocer las personas a cargo, permitirá realizar un análisis un poco más profundo del porque no se participa, al tener personal a cargo estas pueden demandar tiempo que de una u otra forma impiden que las actividades de Bienestar propuestas en el Plan no esté dentro de sus necesidades o motivaciones del momento.

Es así como una vez analizados los resultados sociodemográficos anteriores por género y con las variables de rangos de edad y estado civil, resulta pertinente realizar la correlación de las tres variables observadas y ser analizadas con respecto a las personas a cargo, lo anterior podrá otorgar información valiosa dado que no solamente el estado civil caracteriza a un grupo poblacional sino las personas a cargo también lo son, puesto que si las causales de la no participación son las personas a cargo, las actividades deberán ir enfocadas en incluir a la familia para abordar los diferentes contextos que refiere la Calidad de Vida y el Bienestar Laboral.

Tabla 7. Correlación, Estado Civil por Rangos de Edad, Género Femenino y Personas a cargo

Género Femenino						Total general
Estado Civil	Menor de 25 años	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 56 años	Más de 57 años	
Casado (a) / Unión Libre	0%	2%	21%	31%	5%	58%
1 a 3 Personas a Cargo	0%	2%	21%	31%	5%	58%
Soltero (a)	3%	3%	5%	13%	2%	26%
1 a 3 Personas a Cargo	3%	3%	5%	11%	2%	24%
Más de 4 Personas a Cargo	0%	0%	0%	2%	0%	2%
Separado (a) / Divorciado	0%	2%	3%	5%	3%	13%
1 a 3 Personas a Cargo	0%	2%	3%	5%	3%	13%
Viudo (a)	0%	0%	0%	3%	0%	3%
1 a 3 Personas a Cargo	0%	0%	0%	3%	0%	3%
Total general	3%	6%	29%	52%	10%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Los anteriores datos permiten analizar como dato relevante que de las Casadas/Unión Libre se ubican en un 58% (36 mujeres) las cuales tienen entre 1 y 3 personas a cargo y de esta manera también permite conocer el parentesco de las personas que este grupo tiene a cargo, se halló lo que se enuncia en la Tabla 8.

Tabla 8. Parentesco de las personas a cargo entre 1 a 3 del Género Femenino y estado civil casados

Género Femenino					
Parentesco de las Personas a Cargo	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 56 años	Más de 57 años	Total general
1 a 3 Personas a Cargo					
Hijos;	1	10	12	1	24
Padres;	0	1	0	1	2
Cónyuge;	0	0	1	0	1
Nietos;	0	0	1	0	1
Hijos;Cónyuge;	0	0	2	0	2
Hijos;Nietos;	0	0	1	0	1
Hijos;Padres;	0	2	2	0	4
Hijos;Cónyuge;Nietos;	0	0	0	1	1
Total general	1	13	19	3	36

Fuente: Elaboración Propia

Es así como se evidencia que 28 mujeres tienen una persona a cargo de las cuales de acuerdo al parentesco 24 mujeres tienen a cargo los hijos, 2 mujeres tienen a cargo los padres, una mujer el cónyuge y una mujer los nietos. Como dato relevante se encontró que 12 mujeres en el rango de edad 46 a 56 años son las que tienen a cargo los hijos, de acuerdo al análisis se tendría en cuenta que es una edad en la cual ya los hijos aún están a cargo de los padres. Otro dato para tener en cuenta a pesar de no ser una cantidad relevante es de anotar que una mujer tiene a cargo los hijos, cónyuge y los nietos, ella estando en edad de pre-pensión más de 57 años.

A continuación se detallan los otros estados civiles correlacionados con las personas a cargo y el parentesco de cada una de ellas, como dato relevante un 58% que corresponde a 15 mujeres solteras tienen a cargo personas entre 1 a tres personas a cargo; de las cuales se encuentran en primer lugar un 19% (5 mujeres) tienen a cargo los hijos, un 15% (4 mujeres) los padres y los hijos, 12% (4 mujeres) los padres, un 8% (2 mujeres) están a cargo de sus hermanos y un 4% (2 mujeres) están a cargo de los hermanos y los padres; resulta ser importante abordarlo dado que en el total de las mujeres solteras denota un dato relevante puesto que el 30% de las mujeres es soltera.

Tabla 9. Parentesco de las personas a cargo entre 1 a 3 del Género Femenino por estado civil

Personas a Cargo Estado Civil	Género Femenino					Total general
	Menor de 25 años	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 56 años	Más de 57 años	
1 a 3 Personas a Cargo						
Soltero (a)	8%	8%	12%	27%	4%	58%
Hijos;	0%	4%	4%	8%	4%	19%
Hijos;Padres;	0%	0%	8%	8%	0%	15%
Padres;	4%	0%	0%	8%	0%	12%
Hermanos;	4%	0%	0%	4%	0%	8%
Padres;Hermanos;	0%	4%	0%	0%	0%	4%

Separado (a) / Divorciado	0%	4%	8%	12%	8%	31%
Hijos;	0%	4%	8%	4%	8%	23%
Nietos;	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Sobrinos;Padres;	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Viudo (a)	0%	0%	0%	8%	0%	8%
Hijos;Hermanos;	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Padres;	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Más de 4	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Soltero (a)	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Hijos;Padres;Hermanos;	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Total general	8%	12%	19%	50%	12%	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 9 también se halló que no solamente las funcionarias administrativas tienen a su cargo los hijos o los padres, también están a cargo de su cónyuge, nietos, hermanos y sobrinos.

Ahora realizando el mismo análisis anterior se realizara con el género masculino el cual corresponde al 30% de la muestra siendo estos 35 hombres, sujetos del objeto de estudio.

Tabla 10. Estado civil, Género Masculino y personas a cargo

Estado Civil / Personas a Cargo	Género Masculino				Total general
	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 56 años	Más de 57 años	
Casado (a) / Unión Libre	12%	28%	32%	16%	88%
1 a 3	12%	20%	28%	16%	76%
Más de 4	0%	8%	4%	0%	12%
Soltero (a)	0%	8%	0%	0%	8%
1 a 3	0%	8%	0%	0%	8%
Viudo (a)	0%	0%	0%	4%	4%
Más de 4	0%	0%	0%	4%	4%
Total general	12%	36%	32%	20%	100%

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 10, se correlacionó el estado civil, el género, los rangos de edad y las personas a cargo, encontrando que un 88% que corresponde a 22 hombres tienen a cargo de 1 a más de 4 personas a cargo, los cuales si se verifica con rango de edad de 46 a 56 años está un 32% (8 hombres), de 36 a 45 años un 28% (7 hombres), de más de 57 años un 16% (4 hombres) y un 12% (3 hombres) se encuentran entre 25 a 35 años de edad y los anteriores se encuentran casados/unión libre, los otros estados civiles Soltero y viudo no resultaron ser significativos.

Profundizando aún más en los datos se encontró que el parentesco de las personas a cargo correlacionado con el estado civil, el 84% (19 hombres) casados tienen a cargo entre 1 a 3 personas de las cuales 10 hombres tienen a cargo a los hijos, 3 a la cónyuge, 3 a los hijos y la cónyuge, 2 a los hijos, la cónyuge y los padres y 1 solo a los padres; en cuanto a los solteros este corresponde a un 8% de los cuales 1 hombre tiene a cargo los hijos y otro hombre a sus padres. Los que tienen más de 4 personas a cargo se encontró que el 12% (3 hombres) tienen a cargo los hijos, cónyuge, padres, cuñados y la suegra. Y finalmente un 4% (1 hombre) tiene a cargo a los hijos y los nietos, como se detalla a continuación:

Tabla 11. Estado civil, Género Masculino, personas a cargo y parentesco

Género Masculino					
Personas a Cargo / Estado Civil	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 56 años	Más de 57 años	Total general
1 a 3 Personas a Cargo	12%	28%	28%	16%	84%
Casado (a) / Unión Libre	12%	20%	28%	16%	76%
Hijos;	8%	16%	8%	8%	40%
Cónyuge;	4%	0%	4%	4%	12%
Hijos;Cónyuge;	0%	4%	8%	0%	12%
Hijos;Padres;Cónyuge;	0%	0%	4%	4%	8%
Padres;	0%	0%	4%	0%	4%
Soltero (a)	0%	8%	0%	0%	8%
Hijos;	0%	4%	0%	0%	4%
Padres;	0%	4%	0%	0%	4%
	0%	8%	4%	4%	16%

Más de 4 Personas a Cargo

Casado (a) / Unión Libre	0%	8%	4%	0%	12%
Cuñado;suegra;Hijos;Cónyuge;	0%	4%	0%	0%	4%
Hijos;Cónyuge;	0%	0%	4%	0%	4%
Hijos;Padres;	0%	4%	0%	0%	4%
Viudo (a)	0%	0%	0%	4%	4%
Hijos;Nietos;	0%	0%	0%	4%	4%
Total general	12%	36%	32%	20%	100%

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la Jerarquía de necesidades según Maslow, la vivienda como una necesidad de seguridad es ubicada en el segundo nivel, de acuerdo a los resultados de la encuesta la población femenina indica que el 48%, (33 mujeres) de la muestra tiene vivienda propia, el 30% (21 mujeres) vive en vivienda arrendada y el 22% (15 mujeres) es vivienda familiar, se correlacionó con los rangos de edades clasificados en la encuesta y como rango relevante de edad comprendida entre los 46 a 56 años de edad son quienes la tenencia de su vivienda es propia con un 26% es decir 18 mujeres. La vivienda como factor de seguridad y enmarcada en la escala de necesidades resulta ser un factor de bienestar que contribuye a la calidad de vida del funcionario.

Tabla 12. Tenencia de Vivienda por Rangos de Edad y Género Femenino

Rangos de Edad	Menor de 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años		Total general	
	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	Porcentaje	Cantidad
Arrendada	3%	2	5%	3	10%	7	12%	8	1%	1	30%	21
Familiar	1%	1	4%	3	4%	3	10%	7	1%	1	22%	15
Propia	0%	0	0%	0	12%	8	26%	18	10%	7	48%	33
Total general	4%	3	9%	6	26%	18	48%	33	13%	9	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

Así mismo el género masculino evidencio que un 62% (18 hombres) residen en vivienda propia, un 31% (9 hombres) vivienda familiar y un 7% (2 hombres) residen en vivienda

arrendada, al igual al correlacionarlo con los rangos de edad indagados en la encuesta se encontró como dato relevante que el rango de 36 a 45 años y más de 57 años con un 21% cada uno su tenencia de vivienda es propia.

Tabla 13. Tenencia de Vivienda por Rangos de Edad y Género Masculino

Rangos de Edad	26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años		Total general	
Tenencia Vivienda	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	Porcentaje	Cantidad
Arrendada	3%	1	0%	0%	3%	1	0%	0	7%	2
Familiar	7%	2	14%	4	7%	2	3%	1	31%	9
Propia	3%	1	21%	6	17%	5	21%	6	62%	18
Total general	14%	4	34%	10	28%	8	24%	7	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

Asociado a la tenencia de la vivienda es relevante relacionar que del 72% de la población femenina (50 mujeres) viven en la Localidad de Engativá, es decir en la misma localidad donde laboran, es un porcentaje significativo en donde la calidad de vida laboral por el corto desplazamiento contribuye con las características enmarcadas en el bienestar, el 10% (7 mujeres) viven en la localidad de Suba, el 6% (4 mujeres) en la Localidad Kennedy y el 3% (2 mujeres) fuera de Bogotá .

Tabla 14. Localidad donde viven relacionadas con el tipo de tenencia de vivienda y género femenino

Tipo Tenencia	Loc									Total Femenino	Total general
	Loc Engativá	Loc Suba	Loc Kennedy	Fuera de Bogotá	Loc de Bosa	Loc Ciudad Bolívar	Loc Puente Aranda	Loc Usaquéen			
Arrendada	25%	3%	1%	0%	0%	0%	1%	0%		30%	30%
Familiar	13%	3%	1%	1%	1%	0%	0%	1%		22%	22%
Propia	35%	4%	3%	1%	2%	1%	0%	0%		48%	48%
Total general	72%	10%	6%	3%	1%	1%	1%	1%		100%	100%

Fuente: Elaboración Propia

El género masculino de igual manera es relevante relacionar que del 67% de la población masculina viven en la Localidad de Engativá, es decir en la misma localidad donde laboran, es un porcentaje significativo en donde la calidad de vida laboral por el corto desplazamiento contribuye con las características enmarcadas en el bienestar, el 11% viven en la localidad de Suba, el 7% fuera de Bogotá y el 6 % en Kennedy.

Tabla 15. Localidad donde viven relacionadas con el tipo de tenencia de vivienda y género masculino

Tipo de Vivienda	Loc Engativá	Loc Suba	Fuera de Bogotá	Loc Kennedy	Loc Bosa	Loc Ciudad Bolívar	Loc de Bosa	Loc Fontibón	Loc Puente Aranda	Loc Rafael Uribe	Loc Usaquén	Total general
Propia	35%	5%	4%	3%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	52%
Familiar	14%	4%	2%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	24%
Arrendada	18%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	23%
Total general	67%	11%	7%	6%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Otro de los aspectos abordados dentro de las variables sociodemográficas, refiere al nivel de escolaridad alcanzado por los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá, del total de la muestra femenina el 12% (8 mujeres) alcanzó nivel secundaria, 45% (31 mujeres) técnica/tecnológica, 32% (22 mujeres) Universitaria y el 12% (8 mujeres) Posgrado; de la misma manera se relaciona si existe interés en participar en el Programa de Becas que cubre el 100%, para cursar programas Universitarios en Pregrado, Posgrado en modalidad de Especialización o Maestría, programa que está incluido dentro del Plan de Bienestar de la SED.

Es así como también se analizó por rangos de edad en donde como dato relevante se encuentra que el 23% (16 mujeres) de la población femenina es técnica/tecnológica y están ubicados en el rango de edad de 46 a 56 años de edad.

Tabla 16. Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género femenino

Género Femenino					
Rangos de Edad	Secundaria	Técnica/Tecnológica	Universitaria	Posgrado (Especialización- Maestría- Doctorado)	Total general
Menor de 25 años	1%	1%	1%	0%	4%
26 a 35 años	1%	1%	4%	1%	9%
36 a 45 años	1%	12%	9%	4%	26%
46 a 56 años	4%	23%	14%	6%	48%
Más de 57 años	3%	7%	3%	0%	13%
Total general	12%	45%	32%	12%	100%

Fuente: Elaboración Propia

En el género masculino el nivel de escolaridad alcanzado por los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá, del total de la muestra poblacional indicada el 34% (10 hombres) alcanzó nivel universitario, 28% (8 hombres) técnica/tecnológica, 24% (7 hombres) Secundaria y el 14% (4 hombres) Posgrado; de la misma manera se relaciona si existe interés en participar en el Programa de Becas que cubre el 100%, para cursar programas Universitarios en Pregrado, Posgrado en modalidad de Especialización o Maestría, programa que está incluido dentro del Plan de Bienestar de la SED. El rango representativo de edad que mayor nivel de escolaridad ha alcanzado es de 36 a 45 años de edad estando en un 21% (6 hombres).

Tabla 17. Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género masculino

Género Masculino					
Rangos de Edad	Secundaria	Técnica/ Tecnológica	Universitaria	Posgrado (Especialización- Maestría-Doctorado)	Total general
26 a 35 años	0%	7%	3%	3%	14%
36 a 45 años	0%	7%	21%	7%	34%
46 a 56 años	17%	7%	0%	3%	28%
Más de 57 años	7%	7%	10%	0%	24%
Total general	24%	28%	34%	14%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Al indagar sobre sí le gustaría participar en el Programa de Becas al 100%, actividad que en la actualidad se encuentra vigente dentro del Plan de Bienestar de la SED, se halló que de las 69 funcionarias, 53 manifestaron estar interesadas en los programas de Becas para la Educación Superior. Como dato relevante se encontró que el 43% (23 mujeres) están interesadas en dar continuidad a sus estudios de educación superior y se encuentran en el rango de edad de los 46 a 56 años.

Tabla 18. Interés Programa de Becas correlacionado con Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género femenino

Género Femenino					
Interés en Participar	Secundaria	Técnica/ Tecnológica	Universitaria	Posgrado (Especialización- Maestría-Doctorado)	Total general
SI	6%	45%	38%	11%	100%
Menor de 25 años	2%	2%	2%	0%	6%
26 a 35 años	2%	2%	6%	2%	11%
36 a 45 años	0%	13%	11%	6%	30%
46 a 56 años	0%	21%	19%	4%	43%
Más de 57 años	2%	8%	0%	0%	9%
Total general	6%	45%	38%	11%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Relacionado con lo anterior a diferencia de las mujeres el género masculino de 29 funcionarios 26 de ellos manifestaron interés de aplicar al programa de Becas de la SED, para continuar con los estudios universitarios es importante tener en cuenta también la motivación y deseo de participar en el programa de Becas de la SED de los funcionarios por rango de edad, de la muestra quienes tuvieron interés en participar en el programa de Becas el 15% (4 hombres) se encuentra en el rango de edad de 26 a 35 años, el 38% (10 hombres) de 36 a 45 años, el 31% (8 hombres) de 46 a 56 años, el 15% (4 hombres) de más de 57 años, a continuación se detalla en la tabla la escolaridad alcanzada y el interés de participar.

Tabla 19. Interés Programa de Becas correlacionado con Nivel Académico Alcanzado, por rangos de edad y género masculino

Género Masculino					
Interés en Participar	Secundaria	Técnica/Tecnológica	Universitaria	Posgrado (Especialización- Maestría- Doctorado)	Total general
SI	23%	27%	35%	15%	100%
26 a 35 años	0%	8%	4%	4%	15%
36 a 45 años	0%	8%	23%	8%	38%
46 a 56 años	19%	8%	0%	4%	31%
Más de 57 años	4%	4%	8%	0%	15%
Total general	23%	27%	35%	15%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Así como la escolaridad es importante, abordar el tiempo de antigüedad en la SED comparado con el tiempo en el cual llevan los funcionarios en el cargo actual es relevante contemplarlo, dado que en las entidades estatales la estabilidad laboral y permanencia suele ser en la mayoría de los casos desde la vinculación hasta alcanzar la jubilación, es por ello que la motivación y atender las necesidades de los funcionarios suele ser el reto más importante de las entidades estatales acoplado con las planes y Programas de Bienestar.

Es por ello que los resultados por estos ítems indican que el 18% de los funcionarios llevan entre 21 a 30 años de antigüedad en la SED y en el cargo actual tiene el mismo tiempo, es decir desde su vinculación no ha cambiado ni de área ni de función; el 10% llevan entre 11 y 20 años de antigüedad y es el mismo tiempo en la misma área y función, el 10% tiene una antigüedad entre 6 y 10 años con las mismas condiciones del anterior rango, el 8% tienen una antigüedad de 31 años en la SED y cumpliendo la misma función en el mismo colegio.

Teniendo en cuenta que en la SED existen varias modalidades de vinculación laboral, en Carrera Administrativa, Provisionalidad, Provisional Temporal y Contrato por Prestación de Servicios. El programa de bienestar de la SED está dirigido únicamente al personal con nombramientos en Carrera Administrativa en la totalidad del programa, para las vinculaciones en Provisionalidad y Provisionalidad Temporal (termino fijo) existe restricción en la participación de los Programas de Becas de estudios universitarios, teniendo en cuenta que se invierten recursos del estado y que este beneficio la entidad debe retribuirse con el conocimiento adquirido, es por ello que está dirigido únicamente al personal de Carrera Administrativa; a las contrataciones por prestación de servicios por temas legales de índole laboral y para evitar que los contratistas adquiera derechos como funcionarios, no les es permitido participar de las actividades del plan de bienestar de la SED.

Al realizar la correlación del género femenino en donde se relaciona el tipo de vinculación y el nivel al cual pertenecen se encontró que el 62% de las mujeres (43) están vinculadas en carrera administrativa, 23% (16 mujeres) son vinculadas en provisionalidad temporal (termino fijo), un 13% (9 mujeres) están vinculadas en provisionalidad (termino hasta tanto se provea con concurso de méritos) y finalmente un 1% (1mujer), corresponde a órdenes de prestación de servicios

(contratistas). Así mismo como dato relevante se encuentra que el 86% de las mujeres (59) pertenecen al nivel asistencial, siendo este según la categoría de la Función Pública el primer nivel de tipo operativo (secretarias, auxiliares, bibliotecarias, almacenistas) que ejecuta las labores administrativas en los colegios de la Localidad Engativá.

Tabla 20. Tipo de vinculación por niveles y género femenino

Tipo de Vinculación	Niveles del Cargo						Total general	
	Asistencial	Técnico		Profesional		%	Cantidad	
Carrera Administrativa	55%	38	0%	0	7%	5	62%	43
Provisionalidad Temporal	19%	13	4%	3	0	0	23%	16
Provisionalidad	12%	8	1%	1	0	0	13%	9
Contrato por prestación de servicios	0%	0	0%	0	1%	1	1%	1
Total general	86%	59	6%	4	9%	6	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

Una vez analizados los resultados del género masculino en donde se relaciona el tipo de vinculación y el nivel al cual pertenecen se encontró que el 59% de los hombres (17) están vinculadas en carrera administrativa, 21% (6 hombres) son vinculados en provisionalidad temporal (termino fijo), el 17% (5 hombres) están vinculadas en provisionalidad (termino hasta tanto se provea con concurso de méritos) y finalmente un 3% (1 hombre), corresponde a órdenes de prestación de servicios (contratistas). Así mismo como dato relevante se encuentra que el 93% de los hombres (27) pertenecen al nivel asistencial, siendo este según la categoría de la Función Pública el primer nivel de tipo operativo (secretarios, auxiliares, bibliotecarios, almacenistas, auxiliares financieros y auxiliares administrativos de apoyo, cargos que son transversales y aportan al desarrollo de la labor educativa), los cuales ejecutan las labores administrativas en los colegios de la Localidad Engativá.

Tabla 21. Tipo de vinculación por niveles y género masculino

Tipo de Vinculación	Niveles del Cargo						Total general	
	Asistencial	Técnico		Profesional		%	Cantidad	
Carrera Administrativa	55%	16	3%	1	0%	0	59%	17
Provisionalidad	21%	6	0%	0	0%	0	21%	6
Provisionalidad Temporal	17%	5	0%	0	0%	0	17%	5
Contrato por prestación de servicios	0%	0	0%	0	3%	1	3%	1
Total general	93%	27	3%	1	3%	1	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al nivel, cargo y grado existe la escala salarial regulada por el Decreto 020 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, es por ello que se tomara de referencia el Nivel Asistencial haciendo la diferencia entre género, en este apartado se analizaron los datos del género femenino teniendo en cuenta que el 86% (59 mujeres) se encuentran en el Nivel Asistencial, como se informo es el nivel operativo que ejecuta labores que contribuyen con el funcionamiento de los colegios, es por ello que se hace necesario analizar el promedio del rango salarial, dado que por el grado según la nomenclatura del cargo el grado permite conocer el salario que por decreto la Alcaldía Mayor de Bogotá indica la asignación salarial de la vigencia, es por ello que se realizó un cálculo promedio de acuerdo al rango de grados indagados, encontrando que el Grado 05 al 20 está en un promedio de \$1.666.275 de asignación salarial básica mensual, el Grado 24 está en un promedio de \$2.195.956 de asignación salarial básica mensual y el Grado 27 está en un promedio de \$2.306.350 de asignación salarial básica mensual;

Tabla 22. Tipo de Vinculación Nivel Asistencial clasificada por grados salariales género femenino

Tipo de Vinculación	Nivel Asistencial - Género Femenino						Total general	
	Grados 05 al 20		Grado 24		Grado 27		%	Cantidad
Carrera Administrativa	2%	1	19%	11	44%	26	64%	38
Provisionalidad	8%	5	0%	0	5%	3	14%	8
Provisionalidad Temporal	17%	10	3%	2	2%	1	22%	13
Total general	27%	16	22%	13	51%	30	100%	59

Fuente: Elaboración Propia

En las mismas condiciones se encuentran los funcionarios administrativos del género masculino, dado que la escala salarial es igual y con aplicación a la misma normatividad, es así como el 93% (27 hombres) se encuentran en el Nivel Asistencial, como se informo es el nivel operativo que ejecuta labores que contribuyen con el funcionamiento de los colegios, de acuerdo al análisis, el promedio del rango salarial se realizó basado en los grados según la nomenclatura del cargo, el cual permite conocer el salario que por decreto la Alcaldía Mayor de Bogotá indica la asignación salarial de la vigencia, es por ello que se realizó un cálculo promedio de acuerdo al rango de grados indagados, encontrando que el Grado 05 al 20 está en un promedio de \$1.666.275 de asignación salarial básica mensual, el Grado 24 está en un promedio de \$2.195.956 de asignación salarial básica mensual y el Grado 27 está en un promedio de \$2.306.350 de asignación salarial básica mensual; como se detalla en la tabla 23.

Tabla 23. Tipo de Vinculación Nivel Asistencial clasificada por grados salariales género masculino

Tipo de Vinculación	Nivel Asistencial - Género Masculino						Total general	
	Grados 05 al 20		Grado 24		Grado 27		%	Cantidad
Carrera Administrativa	0%	0	0%	0	59%	16	59%	16
Provisionalidad	4%	1	4%	1	15%	4	22%	6
Provisionalidad Temporal	19%	5	0%	0	0%	0	19%	5
Total general	22%	6	4%	1	74%	20	100%	27

Fuente: Elaboración Propia

Es importante también analizar la antigüedad de vinculación en la SED así como la antigüedad en el cargo actual, es así como en el género femenino se identificó como dato representativo que un 19% (13 mujeres) tienen de antigüedad de vinculación a la SED entre 21 y 30 años del servicio, de los cuales en el mismo cargo han estado más de 21 años, al igual un 10% (7 mujeres) llevan más de 31 años de servicio y en el mismo cargo han estado más de 21 años, es importante tener en cuenta este grupo de 20 mujeres, dado que han estado en la misma institución y desempeñando el mismo cargo por más de dos décadas, por ello es importante mantener los niveles de motivación de aquellas funcionarias , puesto que al permanecer por

tantos años en el mismo cargo se debe garantizar que sus niveles de motivación estén activados y que esto permita siempre tener un servicio de calidad en su labor administrativa.

Tabla 24. Años de antigüedad en la SED Vs Años de antigüedad en el mismo cargo género femenino

Años de Antigüedad en la SED	Años de Antigüedad en el Cargo actual											
	Menos de 1 año		de 1 a 5 años		de 5 a 10 años		de 11 a 20 años		Más de 21 años		Total general	
	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Menos de 1 año	3%	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	3%	2
Entre 1 y 5 años	6%	4	20%	14	0%	0	0%	0	0%	0	26%	18
Entre 6 y 10 años	1%	1	6%	4	7%	5	0%	0	0%	0	14%	10
Entre 11 y 20 años	0%	0	6%	4	3%	2	7%	5	0%	0	16%	11
Entre 21 y 30 años	0%	0	0%	0	0%	0	7%	5	19%	13	26%	18
Más de 31 años	0%	0	0%	0	1%	1	3%	2	10%	7	14%	10
Total general	10%	7	32%	22	12%	8	17%	12	29%	20	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

Así mismo se analizó el género masculino, encontrando como dato representativo que el 17% (5 hombres) tienen una antigüedad de vinculados a la SED entre 21 y 30 años de servicio de los cuales llevan en el mismo cargo más de 21 años, de igual forma un 17% (5 hombres) llevan vinculados entre 11 a 20 años de servicio de los cuales llevan en el mismo cargo el mismo tiempo.

Tabla 25. Años de antigüedad en la SED Vs Años de antigüedad en el mismo cargo género masculino

Años de Antigüedad en la SED	Años de Antigüedad en el Cargo actual											
	Menos de 1 año		de 1 a 5 años		de 5 a 10 años		de 11 a 20 años		Más de 21 años		Total general	
	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Entre 1 y 5 años	7%	2	17%	5	0%	0	0%	0	0%	0	24%	7
Entre 6 y 10 años	0%	0	0%	0	17%	5	0%	0	0%	0	17%	5
Entre 11 y 20 años	0%	0	7%	2	0%	0	17%	5	0%	0	24%	7
Entre 21 y 30 años	0%	0	0%	0	3%	1	7%	2	17%	5	28%	8
Más de 31 años	0%	0	0%	0	3%	1	0%	0	3%	1	7%	2
Total general	7%	2	24%	7	24%	7	24%	7	21%	6	100%	29

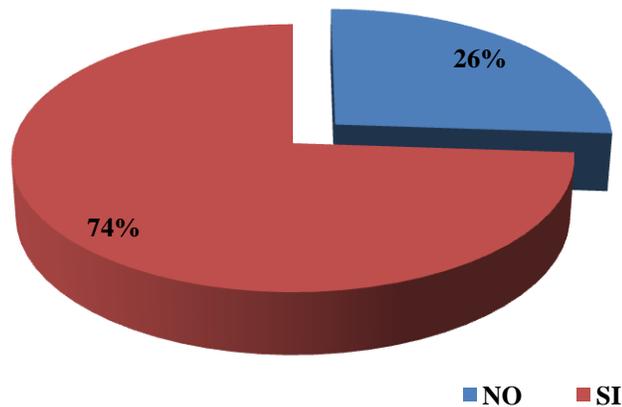
Fuente: Elaboración Propia

4.2 Necesidades de los funcionarios administrativos frente al Plan de Bienestar de la SED

Otra de las variables que se abordó en la encuesta aplicada fueron enfocadas hacia el conocimientos acerca del Plan de Bienestar, las necesidades de acuerdo a sus gustos o preferencias y la participación en las diferentes actividades del Plan de Bienestar de la SED, es por ello que en primera instancia se requería identificar si los funcionarios administrativos conocían el Plan de Bienestar de la SED, de acuerdo al dato representativo se consideró de igual manera analizar los datos de acuerdo al género femenino y masculino.

Al indagar sobre si se conocía el Plan de Bienestar de la SED, de la población de las mujeres el 74% equivalente a 51 mujeres indicaron conocer el Plan de Bienestar, el 26% el cual equivale a 18 mujeres indicaron No conocer el Plan de Bienestar.

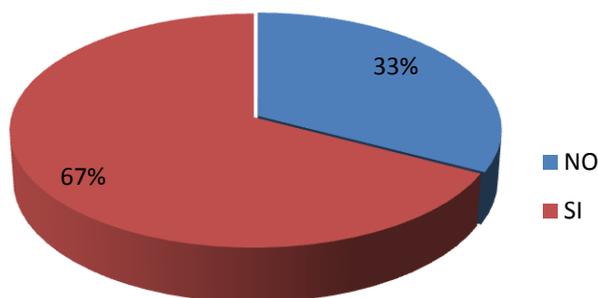
Figura 13. Conocimiento del Plan de Bienestar de la SED por Género Femenino



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al género masculino se evidenció que el 52% equivalente a 15 hombres si conocían el Plan de Bienestar de la SED y el 48% correspondiente a 14 hombres manifestaron no conocerlo.

Figura 14. Conocimiento del Plan de Bienestar de la SED por Género Masculino



Fuente: Elaboración Propia

De esta manera se correlacionó información relevantes de los aspectos sociodemográficos relacionado con el conocimiento del Plan de Bienestar (PB), encontrando que del 74% (51 mujeres) que indicaron conocerlo se indagó si habían participado en las actividades ofertadas en el Plan de Bienestar y en cual o cuales de ellas habían sido participes, se agrupó los datos por la cantidad de actividades.

En la primera clasificación se agrupó las mujeres que indicaron haber participado en (1) una actividad encontrando que del 100% (51 mujeres) que conocen del Plan de Bienestar 16 de ellas participación en Capacitación, 1 en Cultura, 3 Deporte, 2 Recreación, 2 Salud, 1 Salud Ocupacional, como dato relevante de acuerdo al rango de edad de 46 a 56 años de la muestra, 7

mujeres participaron en Capacitación. Se encontró que en total de 25 mujeres participaron en una actividad siendo este un 53% del total de las mujeres que indicaron haber participado.

Tabla 26. Mujeres que han participado en una (1) actividad del Plan de Bienestar

	Actividades del Plan de Bienestar						Total
	Capacitación	Cultura	Deportivas	Recreación	Salud	Salud Ocupacional	
SI Conoce PB	31%	2%	6%	4%	4%	2%	53%
Menor de 25 años	1	0	0	0	0	0	1
26 a 35 años	2	0	0	1	0	0	3
36 a 45 años	4	1	1	1	0	0	7
46 a 56 años	7	0	2	0	2	1	12
Más de 57 años	2	0	0	0	0	0	2
Total general	16	1	3	2	2	1	25

Fuente: Elaboración Propia

Continuando con la clasificación por actividades, el segundo grupo corresponde a mujeres que participaron en dos (2) actividades del Plan de Bienestar, como dato relevante se halló que 10 mujeres en los rangos de edad de 46 a 56 años son las que han participado en dos actividades que son ofertadas en el Plan de Bienestar, este segundo grupo de clasificación corresponde al 24% (12 mujeres) de la muestra de mujeres que conocen el Plan de Bienestar de la SED.

Tabla 27. Mujeres que han participado en dos (2) actividades del Plan de Bienestar

	Actividades del Plan de Bienestar					Total
	Capacitación y Recreación	Deportivas y Capacitación	Deportivas y Recreación	Salud y Capacitación	Salud y Deportivas	
SI Conoce PB	4%	2%	2%	12%	4%	24%
Menor de 25 años	0	0	0	0	0	0
26 a 35 años	0	0	0	0	0	0
36 a 45 años	0	0	0	1	0	1
46 a 56 años	1	1	1	5	2	10
Más de 57 años	1	0	0	0	0	1
Total general	2	1	1	6	2	12

Fuente: Elaboración Propia

El tercer grupo clasificado, corresponde a las mujeres que conocen del Plan de Bienestar y que han participado en tres (3) actividades de las cuales el 14% (7 mujeres) se distribuyen en tres tipos de actividades de las cuales como dato relevante la capacitación esta en los tres grupos de participación distribuido en todos los rangos de edad.

Tabla 28. Mujeres que han participado en tres (3) actividades del Plan de Bienestar

	Actividades del Plan de Bienestar			Total
	Deportivas-Capacitación-Recreación	Salud-Capacitación-Recreación	Salud -Deportivas-Capacitación	
SI Conoce PB	2%	6%	6%	14%
Menor de 25 años	0	0	0	0
26 a 35 años	0	0	1	1
36 a 45 años	1	0	1	2
46 a 56 años	0	2	1	3
Más de 57 años	0	1	0	1
Total general	1	3	3	7

Fuente: Elaboración Propia

El cuarto grupo clasificado se halló que el 12% (4 mujeres) participaron en cuatro y cinco actividades del Plan de Bienestar de la SED al igual que el grupo anterior las actividades de Capacitación son el común denominador de la mayoría de las mujeres que participación de dichas actividades.

Tabla 29. Mujeres que han participado en cuatro (4) y cinco (5) actividades del Plan de Bienestar

	Actividades del Plan de Bienestar			Total
	Salud -Capacitación-Recreación-Cultura	Salud - Deportivas - Capacitación - Cultura	Salud - Deportivas - Capacitación - Recreación - Cultura	
SI Conoce PB	4%	2%	6%	12%
Menor de 25 años	0	0	0	0
26 a 35 años	0	0	0	0
36 a 45 años	1	1	0	2
46 a 56 años	0	0	1	1
Más de 57 años	1	0	0	1
Total general	2	1	1	4

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al grupo poblacional masculino que conoce el Plan de Bienestar de la SED, del 52% (15 hombres) que indicaron conocerlo, al indagar sobre las actividades en las cuales habían participado estas se clasificaron en dos grupos; los que han participado en una (1) actividad se encontró que el 40% (6 hombres) han participado así: 2 en Capacitación, 1 en Deportivas, 2 en Recreación y 1 en Salud, datos reportados únicamente por los rangos de edad de 36 a 56 años.

Tabla 30. Hombres que han participado en una (1) actividad del Plan de Bienestar

	Actividad del Plan de Bienestar				Total
	Capacitación	Deportivas	Recreación	Salud	
SI Conoce PB	13%	7%	13%	7%	40%
36 a 45 años	0	1	2	1	4
46 a 56 años	2	0	0	0	2
Total general	2	1	2	1	6

Fuente: Elaboración Propia

El otro grupo de clasificación corresponde a los hombres que han participado entre dos y tres actividades de la oferta del Plan de Bienestar de los cuales el 60% (9 hombres) han participado en dos y tres actividades, de las cuales un factor común al igual que en la mujeres es la Capacitación.

Tabla 31. Hombres que han participado en dos (2) y tres (3) actividades del Plan de Bienestar

	Actividades del Plan de Bienestar				Total
	Capacitación y Cultura;	Capacitación y Recreación	Deportivas y Capacitación	Salud - Deportivas - Capacitación	
SI Conoce PB	7%	13%	7%	33%	60%
26 a 35 años	0	0	0	1	1
36 a 45 años	1	1	1	1	4
46 a 56 años	0	0	0	3	3
Más de 57 años	0	0	0	1	1
Total general	1	1	1	6	9

Fuente: Elaboración Propia

En la encuesta también se indagó sobre el nivel de satisfacción de las mujeres que participaron en las diferentes actividades del Plan de Bienestar que se clasificaron en el apartado anterior, de las cuales se encontró que el 29% (15 mujeres) considero estar Muy Satisfecho, 65% (33 mujeres) Satisfecho y un 6% (3 mujeres) Poco Satisfecho. Como resultado significativo las mujeres de los rangos de edad de 46 al 56 años fueron las que consideraron estar Poco Satisfechas con las actividades (3 mujeres), el grupo de las 19 mujeres que indicaron estar satisfechas son las que representan el 37% es un nivel que no cumple con las expectativas de las actividades en las cuales participó la muestra poblacional.

Tabla 32. Nivel de satisfacción de las actividades PB en las cuales participo el género femenino

	Nivel de Satisfacción de las Actividades en las cuales ha participado						Total general	
	Muy Satisfecho		Satisfecho		Poco Satisfecho			
Rango de Edad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Menor de 25 años	0%	0	2%	1	0%	0	2%	1
26 a 35 años	2%	1	6%	3	0%	0	8%	4
36 a 45 años	14%	7	14%	7	0%	0	27%	14
46 a 56 años	10%	5	37%	19	6%	3	53%	27
Más de 57 años	4%	2	6%	3	0%	0	10%	5
Total general	29%	15	65%	33	6%	3	100%	51

Fuente: Elaboración Propia

En el género masculino que participó el 73% (11 hombre) indicaron estar satisfechos con las actividades del Plan de Bienestar, el 13% (2 hombres) consideraron estar Muy Satisfechos al igual que un 13% (2 hombres) Poco satisfechos, es de anotar que del total de la muestra de hombres el 52% indicó conocer y participar en el Plan de Bienestar de la SED.

Tabla 33. Nivel de satisfacción de las actividades PB en las cuales participo el género masculino

	Nivel de Satisfacción de las Actividades en las cuales ha participado						Total general	
	Muy Satisfecho		Satisfecho		Poco Satisfecho			
Rango de Edad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
26 a 35 años	0%	0	7%	1	0%	0	7%	1
36 a 45 años	7%	1	33%	5	7%	1	47%	7
46 a 56 años	7%	1	20%	3	7%	1	33%	5
Más de 57 años	0%	0	13%	2	0%	0	13%	2
Total general	13%	2	73%	11	13%	2	100%	15

Fuente: Elaboración Propia

Es importante tener en cuenta el porcentaje de la población que no conoce el Plan de Bienestar y por ende no ha participado en las actividades ofertadas por la SED, teniendo un 26% que equivale a 18 mujeres y un 48% que corresponde a 14 hombres, para un total de 32 sujetos de la muestra poblacional que corresponde a un 33% del total; número considerable para tener en cuenta por qué no participan de las actividades del Plan de Bienestar de la SED.

Así como es importante la participación de los funcionarios en las diferentes actividades del Plan de Bienestar de la SED, resulta pertinente conocer la frecuencia con la que se ha participado, en donde del 100% (69 mujeres), se encontró como dato representativo que el 67% (46 mujeres) han participado Algunas Veces y tan solo un 14% (10 mujeres) han participado frecuentemente. Otro dato relevante resulta ser el encontrado en el grupo poblacional de mujeres ubicado en el rango de edad de 46 a 56 años en el cual 35% (24 mujeres) indicaron haber participado algunas veces.

Tabla 34. Frecuencia en la que ha participado el género femenino

	Frecuencia en la participación en las actividades del Plan de Bienestar									
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Frecuentemente		Total general	
Rango de Edad	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Menor de 25 años	0	0%	0	0%	2	3%	1	1%	3	4%
26 a 35 años	1	1%	1	1%	4	6%	0	0%	6	9%
36 a 45 años	3	4%	2	3%	11	16%	2	3%	18	26%
46 a 56 años	4	6%	1	1%	24	35%	4	6%	33	48%
Más de 57 años	0	0%	1	1%	5	7%	3	4%	9	13%
Total general	8	12%	5	7%	46	67%	10	14%	69	100%

Fuente: Elaboración Propia

En el género masculino la frecuencia en la participación de las actividades del Plan de Bienestar es similar a la encontrada en el género femenino, en donde en un 69% (20 hombres) indico haber participado Algunas Veces y tan solo un 10% (3 hombres) indicaron haber participado frecuentemente. Al analizar por rangos de edades los hombres de 36 a 45 años de edad 7 de ellos han manifestado que algunas veces han participado.

Tabla 35. Frecuencia en la que ha participado el género masculino

	Frecuencia en la participación en las actividades del Plan de Bienestar									
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Frecuentemente		Total general	
Rango de Edad	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
26 a 35 años	1	3%	0	0%	3	10%	0	0%	4	14%
36 a 45 años	0	0%	2	7%	7	24%	1	3%	10	34%
46 a 56 años	1	3%	1	3%	4	14%	2	7%	8	28%
Más de 57 años	0	0%	1	3%	6	21%	0	0%	7	24%
Total general	2	7%	4	14%	20	69%	3	10%	29	100%

Fuente: Elaboración Propia

Es importante conocer los motivos por los cuales la frecuencia de participación es nunca en la cual en el género femenino un 12% que correspondía a 8 mujeres y en el género masculino 7% que corresponde a 2 hombres. Del total de la muestra se logró identificar que un 60% no participa por desconocimiento, 10% no le parecen llamativas las actividades, 10% no tiene tiempo, 10% indica que por ser nuevo(a) funcionaria en la SED no conoce y un 10% no sabe no responde. Como dato representativo se encontró que el 50% de las personas que nunca participan se encuentran en un rango de edad de 46 a 56 años de edad.

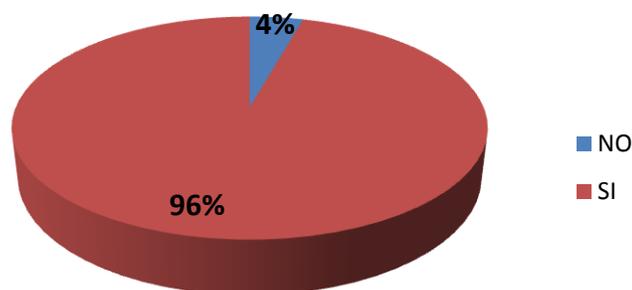
Tabla 36. Motivos por los cuales Nunca Participa en las Actividades del PB muestra poblacional

Rangos de Edad	Desconocimiento	No le parecen llamativas las actividades	No tiene Tiempo	Nuevo (a) en la SED	No Sabe no Responde	Total general
26 a 35 años	20%	0%	0%	0%	0%	20%
36 a 45 años	10%	10%	0%	10%	0%	30%
46 a 56 años	30%	0%	10%	0%	10%	50%
Total general	60%	10%	10%	10%	10%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Otra de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar de la SED son las Celebraciones se indago sobre si se ha participado en dichas actividades en donde el género femenino el 96% que corresponde a 66 mujeres, afirmaron haber participado en las Celebraciones que convoca la SED y tan solo un 4% (3 mujeres), indicaron no haber participado.

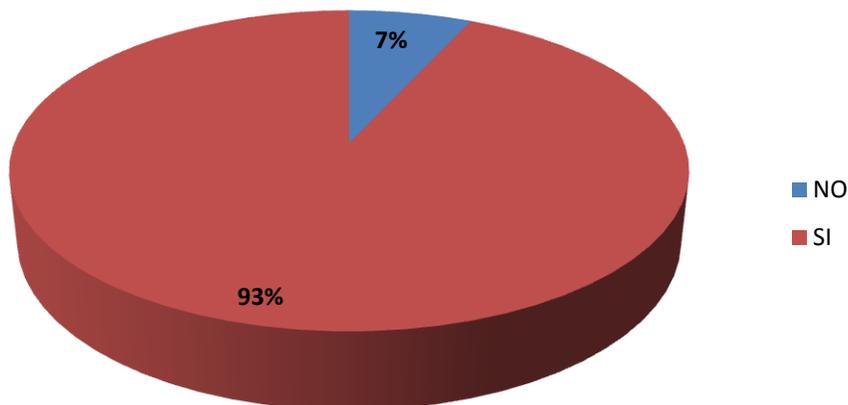
Figura 15. Participación en las Celebraciones Género Femenino



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al género masculino el 93% (27 hombres), indicaron haber participado en las Celebraciones, actividades del Plan de Bienestar de la SED y tan solo un 7% (2 hombres), indican no haber participado.

Figura 16. Participación en las Celebraciones Género Masculino



Fuente: Elaboración Propia

Se indago a los funcionarios (a) que indicaran a cual o cuales celebraciones del Plan de Bienestar habían participado, las indicadas fueron Día Internacional de los Derechos de las Mujeres, Día de la Secretaria (o), Día del Administrativo (a), Reconocimiento de Cumpleaños, Fiesta de Fin de año.

Del 96% del género femenino (66 mujeres) se clasificaron de acuerdo a los resultados en los cuales han participado en una o varias actividades, el primero grupo corresponde a las 13 mujeres que participaron únicamente en una de las actividades ofrecidas, 12 de ellas participaron

en el Día del Administrativo y 1 en el Reconocimiento de Cumpleaños. Como dato representativo se tiene que 6 de ellas se encuentran en el rango de edad de 46 a 56 años de edad.

Tabla 37. Género femenino que ha participado en una (1) celebración del PB

Rango de Edad	Día del Administrativo	Reconocimiento de Cumpleaños	Total general
	Cantidad	Cantidad	
Menor de 25 años	1	0	1
26 a 35 años	2	0	2
36 a 45 años	3	0	3
46 a 56 años	6	1	7
Más de 57 años	0	0	0
Total general	12	1	13

Fuente: Elaboración Propia

De la muestra de 66 mujeres que indicaron haber participado en las celebraciones, 13 de las mujeres han participado en dos de las Celebraciones que están dentro del Plan de Bienestar, de las cuales como dato relevante 9 de ellas han participado en el Día del Administrativo y la Fiesta de Fin de año, en una distribución equitativa de acuerdo a los rangos de edad por dicha celebración.

Tabla 38. Género femenino que ha participado en dos (2) celebraciones del PB

Rango de Edad	Día de la Secretaria - Día del Administrativo	Día del Administrativo - Fiesta de fin de año	Día Internacional de los Derechos de las Mujeres - Día del Administrativo	Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños	Total general
	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	
Menor de 25 años	0	1	0	0	1
26 a 35 años	0	2	1	0	3
36 a 45 años	1	3	0	0	4
46 a 56 años	1	3	0	0	4
Más de 57 años	0	0	0	1	1
Total general	2	9	1	1	13

Fuente: Elaboración Propia

De la misma manera 18 de las mujeres han participado en tres de las diferentes celebraciones que están programadas en el Plan de Bienestar de la SED, de las cuales 8 de ellas han asistido al Día del Administrativo, Reconocimiento de Cumpleaños y Fiesta de Fin de año, adicional al contrastar con los rangos de edad 11 se encuentran en un rango de edad de 46 a 56 años de edad.

Tabla 39. Género femenino que ha participado en tres (3) celebraciones del PB

Rango de Edad	Día de la Secretaria - Día del Administrativo - Fiesta de fin de año	Día de la Secretaria - Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños	Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños - Fiesta de fin de año	Total general
	Cantidad	Cantidad	Cantidad	
Menor de 25 años	1	0	0	1
26 a 35 años	0	0	0	0
36 a 45 años	2	0	2	4
46 a 56 años	5	0	6	11
Más de 57 años	1	1	0	2
Total general	9	1	8	18

Fuente: Elaboración Propia

De las 66 mujeres que han participado de las celebraciones, 15 de ellas han participado en 4 celebraciones y 7 de ellas han participado en todas las celebraciones que se han ofertado.

Tabla 40. Género femenino que ha participado en cuatro (4) y cinco (5) celebraciones del PB

Rango de Edad	Día de la Secretaria - Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños - Fiesta de fin de año	Día Internacional de los Derechos de las Mujeres - Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños - Fiesta de fin de año	Día Internacional de los Derechos de las Mujeres - Día de la Secretaria - Día del Administrativo -Reconocimiento de Cumpleaños - Fiesta de fin de año	Total general
	Cantidad	Cantidad	Cantidad	
Menor de 25 años	0	0	0	0
26 a 35 años	0	0	1	1
36 a 45 años	3	1	2	6
46 a 56 años	7	0	2	9
Más de 57 años	4	0	2	6
Total general	14	1	7	22

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al género masculino el 97% que corresponde a 27 hombres, manifestaron que si habían participado en las celebraciones, de igual forma se clasificaron por cantidad de celebraciones a las cuales se había participado, en donde se encontró que 9 hombres participaron en la Celebración del Día del Administrativo y 8 de ellos se encuentran en un rango de edad de 46 a más de 57 años.

Tabla 41. Género masculino que ha participado en una (1) celebración del PB

Rango de Edad	Día del Administrativo	Total general
	Cantidad	
36 a 45 años	1	1
46 a 56 años	4	4
Más de 57 años	4	4
Total general	9	9

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la participación del género masculino en dos actividades se encontró que 8 de ellos han participado en el Día del Administrativo y Fiesta de Fin de año y únicamente un hombre ha participado adicional al día del administrativo en el reconocimiento de cumpleaños, el rango de edad en el que más han participado esta de 36 a 45 años.

Tabla 42. Género masculino que ha participado en dos (2) celebraciones del PB

Rango de Edad	Día del Administrativo - Fiesta de fin de año	Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños	Total general
	Cantidad	Cantidad	
26 a 35 años	2	0	2
36 a 45 años	3	1	4
46 a 56 años	1	0	1
Más de 57 años	2	0	2
Total general	8	1	9

Fuente: Elaboración Propia

Continuando con la clasificación agrupada por cantidad de celebraciones a las cuales ha participado el género masculino se encontró que 6 de los hombres han participado en tres

celebraciones de las cuales como dato representativo se agruparon en Día del Administrativo, Reconocimiento de Cumpleaños y Fiesta de Fin de Año.

Tabla 43. Género masculino que ha participado en tres (3) celebraciones del PB

Rango de Edad	Día de la Secretaria – Día del Administrativo – Fiesta de fin de año.	Día de la Secretaria – Día del Administrativo – Reconocimiento de Cumpleaños	Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños - Fiesta de fin de año	Total general
	Cantidad	Cantidad	Cantidad	
26 a 35 años	1	0	0	1
36 a 45 años	0	0	3	3
46 a 56 años	0	0	1	1
Más de 57 años	0	1	0	1
Total general	1	1	4	6

Fuente: Elaboración Propia

Con una baja participación de 3 de los 27 participantes del género masculino han participado en la mayoría de las celebraciones propuestas por el Plan de Bienestar con 4 celebraciones: Día de la Secretaria, Día del Administrativo, Reconocimiento de Cumpleaños, Fiesta de fin de año.

Tabla 44. Género masculino que ha participado en cuatro (4) celebraciones del PB

Rango de Edad	Día de la Secretaria - Día del Administrativo - Reconocimiento de Cumpleaños - Fiesta de fin de año	Total general
	Cantidad	
26 a 35 años	0	0
36 a 45 años	2	2
46 a 56 años	1	1
Más de 57 años	0	0
Total general	3	3

Fuente: Elaboración Propia

En el análisis de los resultados se ha analizado las actividades en las cuales se ha participado o no por parte de los funcionarios administrativo de la Localidad de Engativá, haciendo una

diferencia entre género masculino y femenino y al igual se ha teniendo en cuenta los rangos de edad. Una vez abordada la participación, en este apartado se procede a analizar los gustos o motivaciones que ha reportado la población objeto de estudio en las diferentes que les gustaría que la SED ofreciera dentro del Plan de Bienestar Laboral.

El Plan de Bienestar de la presente vigencia tiene tres apuestas concretas las cuales se encuentran: a) Autocuidado y Prevención; b) Completamente Saludable (Acondicionamiento, Nutrición, Yoga, Pilates) y c) Encuentros Deportivos (Olimpiadas SED, Selecciones Deportivas). Al indagar a las 69 funcionarias a cuál de las apuestas del Plan de Bienestar se encontró que el 19% (13 mujeres) indicaron gustarle Autocuidado y Prevención ;Completamente Saludable (Acondicionamiento, Nutrición, Yoga, Pilates) de este porcentaje un 9% está en el rango de edad de 46 a 56 años de edad; al igual un 47% (32 mujeres) indicaron que les gustaría participar en las tres apuestas del PB de las cuales un 21% (15 mujeres) están en el rango de edad de 46 a 56 años. Tan solo un 1% (1 mujer), indico no gustarle ninguna de las tres apuestas.

Tabla 45. Apuesta (s) del Plan de Bienestar que le gustaría participar al Género Femenino

	Rangos de Edad										Total general	
	Menor de 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años		%	No.
	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.		
Autocuidado y Prevención ;	0%	0	0%	0	3%	2	7%	5	4%	3	14%	10
Completamente Saludable (Acondicionamiento , Nutrición, Yoga, Pilates) ;	0%	0	4%	3	4%	3	4%	3	0%	0	13%	9

	Rangos de Edad										Total general	
	Menor de 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años		%	No.
	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.		
Encuentros Deportivos (Olimpiadas SED, Selecciones Deportivas ;	0%	0	0%	0	1%	1	4%	3	0%	0	6%	4
Autocuidado y Prevención ;Completa-mente Saludable (Acondicionamiento , Nutrición, Yoga, Pilates) ;	1%	1	0%	0	3%	2	9%	6	6%	4	19%	13
Todas las anteriores	3%	2	4%	3	14%	10	21%	15	3%	2	47%	32
Ninguna de las anteriores ;	0%	0	0%	0	0%	0	1%	1	0%	0	1%	1
Total general	4%	3	9%	6	26%	18	48%	33	13%	9	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

De la misma manera de indago al género masculino, cuya población corresponde a 29 hombres, de los cuales un 17% (5 hombres) indicaron gustarle la apuesta de Encuentros Deportivos, seguido de un 14% (4 hombres) en Autocuidado y Prevención y 45% (13 hombres) que manifestaron gustarle las tres apuestas del Plan de Bienestar de la SED. La concentración de los gustos en las apuestas del Plan de Bienestar fue en los rangos de edad de 36 a 45 años de edad con un 34% (10 hombres).

Tabla 46. Apuesta (s) del Plan de Bienestar que le gustaría participar al Género Masculino

Apuesta (s) del Plan de Bienestar que le gustaría participar	Rangos de Edad								Total general	
	26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años		%	No.
	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.		
Encuentros Deportivos (Olimpiadas SED, Selecciones Deportivas ;	3%	1	3%	1	10%	3	0%	0	17%	5
Autocuidado y Prevención ;	3%	1	3%	1	3%	1	3%	1	14%	4
Completa-mente Saludable (Acondicionamiento, Nutrición, Yoga, Pilates) ;	0%	0	7%	2	0%	0	3%	1	10%	3
Autocuidado y Prevención ;Completa-mente Saludable (Acondicionamiento, Nutrición, Yoga, Pilates)	0%	0	3%	1	3%	1	0%	0	7%	2
Autocuidado y Prevención ;Encuentros Deportivos (Olimpiadas SED, Selecciones Deportivas ;	0%	0	3%	1	0%	0	0%	0	3%	1
Ninguna de las anteriores ;	0%	0	3%	1	0%	0	0%	0	3%	1
Todas las anteriores ;	7%	2	10%	3	10%	3	17%	5	45%	13
Total general	14%	4	34%	10	28%	8	24%	7	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a las escuelas de formación se indago a cuál de ellas les gustaría participar, de las 69 mujeres de la población el 36% (25 mujeres) indicaron gustarle una escuela de formación en Coaching de Vida en donde el 17% (12 mujeres) están ubicadas en un rango de edad de 46 a 56 años, seguido de un 10% (7 mujeres) ubicadas en un rango de edad de 36 a 46 años de edad; un 20% (14 mujeres) indicaron gustarle Escuelas de Formación deportivas (Baloncesto, Fútbol, Tenis, Natación, etc.) ; un 13% (9 mujeres) indicaron gustarle Escuelas de Formación en Artes Plásticas (Oleo, pintura, escultura, arte country, etc.); un 10% (7 mujeres) en Escuelas de

Formación para el manejo de las Estrategias en la Relación de Pareja y un 7% (5 mujeres) indicaron Escuelas de Formación para el manejo de las Estrategias de Relación con los hijos.

Tabla 47. Escuelas de formación en las cuales le gustaría participar al Género Femenino

Escuelas de Formación	Rangos de Edad										Total general	
	Menor de 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años			
Coaching de Vida	1%	1	4%	3	10%	7	17%	12	3%	2	36%	25
Deportes (Baloncesto, Fútbol, Tenis, Natación, etc.)	0%	0	0%	0	6%	4	12%	8	3%	2	20%	14
Artes Plásticas (Oleo, pintura, escultura, country, etc.)	0%	0	1%	1	3%	2	7%	5	1%	1	13%	9
Estrategias Relación de Pareja	0%	0	0%	0	4%	3	3%	2	3%	2	10%	7
Estrategias Manejo de los Hijos	0%	0	1%	1	1%	1	3%	2	1%	1	7%	5
Canto.	1%	1	0%	0	0%	0	3%	2	0%	0	4%	3
Teatro	1%	1	0%	0	1%	1	1%	1	0%	0	4%	3
Idioma Extranjero	0%	0	1%	1	0%	0	0%	0	0%	0	1%	1
Actualización en formación de la labor desempeñada	0%	0	0%	0	0%	0	1%	1	0%	0	1%	1
Danzas	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	1%	1	1%	1
Total general	4%	3	9%	6	26%	18	48%	33	13%	9	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

Al género masculino, como datos representativos un 41% (12 hombres) les gustaría participar en Escuelas de Formación Deportiva, seguido de un 21% (6 hombres) que les gustaría participar en Escuelas de Formación en Coaching de Vida, un 17% (5 hombres) es Estrategias para el manejo de los hijos.

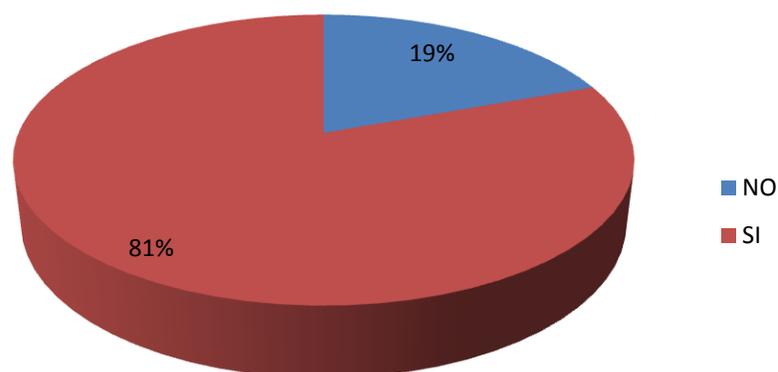
Tabla 48. Escuelas de formación en las cuales le gustaría participar al Género Masculino

Escuelas de Formación	Rangos de Edad								Total general	
	26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años			
Deportes (Baloncesto, Fútbol, Tenis, Natación, etc.)	3%	1	17%	5	14%	4	7%	2	41%	12
Coaching de Vida	7%	2	7%	2	3%	1	3%	1	21%	6
Estrategias Manejo de los Hijos	0%	0	10%	3	3%	1	3%	1	17%	5
Artes Plásticas (Oleo, pintura, escultura, country, etc.)	0%	0	0%	0	0%	0	7%	2	7%	2
Solución de Conflictos	0%	0	0%	0	3%	1	0%	0	3%	1
Teatro	3%	1	0%	0	0%	0	0%	0	3%	1
Canto.	0%	0	0%	0	0%	0	3%	1	3%	1
Estrategias Relación de Pareja	0%	0	0%	0%	3%	1	0%	0%	3%	1
Total general	14%	4	34%	10	28%	8	24%	7	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

Otro de los ítems indagados fue sí la población objeto de estudio estaría interesada en participar en los Programas de Becas para la Educación Superior (Pregrado-Posgrado), de lo cual se encontró que el 81% (79 personas) indicó si estar interesados y el 19% (19 personas) manifestó no estarlo.

Figura 17. Población participe interesada en aplicar al Programa de Becas para Ed. Superior



Fuente: Elaboración Propia

Realizando una clasificación por género se encontró que de las 69 mujeres que conforman la población objeto de estudio el 77% (53 mujeres) manifestaron estar interesadas en aplicar al Programa de Becas para la Educación Superior y un 23% (16 mujeres) indicaron no estarlo, al analizar por rangos de edad se evidenció que el 48% (33 mujeres) se encuentran en el rango de edad de 46 a 56 años, seguido del 26% (18 mujeres) son de 36 a 46 años; ahora para el caso de las mujeres que indicaron no estar interesadas están ubicadas en los rangos de edad: 36 a 46 años 3%, de 46 a 56 años 10% y de más de 57 años el 6% .

Tabla 49. Género Femenino interesadas en aplicar al Programa de Becas para Ed. Superior

Rangos de Edad	NO		SI		Total general	
Menor de 25 años	0%	0	4%	3	4%	3
26 a 35 años	0%	0	9%	6	9%	6
36 a 45 años	3%	2	23%	16	26%	18
46 a 56 años	14%	10	33%	23	48%	33
Más de 57 años	6%	4	7%	5	13%	9
Total general	23%	16	77%	53	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

De los 29 hombres que conforman la población objeto de estudio el 90% (26 hombres), manifestaron estar interesados en aplicar al Programa de Becas y el 10% (3 hombres) indicaron no estarlo, este último grupo se encuentran en un rango de edad de más de 57 años de edad; y como dato representativo de los hombres interesados el 34% (10 hombres) se ubican en un rango de edad de 36 a 45 años de edad.

Tabla 50. Género Masculino interesados en aplicar al Programa de Becas para Ed. Superior

Rangos de Edad	NO		SI		Total general	
26 a 35 años	0%	0	14%	4	14%	4
36 a 45 años	0%	0	34%	10	34%	10
46 a 56 años	0%	0	28%	8	28%	8
Más de 57 años	10%	3	14%	4	24%	7
Total general	10%	3	90%	26	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

Una vez se conoció el interés en aplicar a al Programa de Becas, también se indagó sobre cual programa sería el de su interés, encontrando que de las 53 mujeres que indicaron estar interesadas, el 45% (24 mujeres) les gustaría aplicar para Pregrado Universitario, 28% (15 mujeres) para Especialización y un 25% (13 mujeres) Maestría y de acuerdo a los rangos de edad como dato representativo el 43% (22 mujeres) se encuentran en el rango de edad de 46 a 56 años de edad.

Tabla 51. Género Femenino Programas a aplicar

Rangos de Edad	Programa de Educación Superior a aplicar						Total general	
	Pregrado	Especialización	Maestría					
Menor de 25 años	2%	1	2%	1	2%	1	6%	3
26 a 35 años	4%	2	4%	2	4%	2	11%	6
36 a 45 años	11%	7	6%	3	13%	7	30%	17
46 a 56 años	25%	12	13%	7	6%	3	43%	22
Más de 57 años	6%	3	4%	2	0%		9%	5
Total general	45%	24	28%	15	25%	13	100%	53

Fuente: Elaboración Propia

De los 26 hombres que indicaron estar interesados en el Programa de Becas el 62% (16 hombres) están interesados en Pregrado de Universidad, el 8% (2 hombres) Especialización y el 27% (7 hombres) Maestría, como dato relevante se encontró que el 38% (10 hombres) se encuentran en el rango de edad de 36 a 45 años.

Tabla 52. Género Masculino Programas a aplicar

Rangos de Edad	Programa de Educación Superior a aplicar						Total general	
	Pregrado	Especialización	Maestría					
26 a 35 años	8%	2	0%	0	8%	2	15%	4
36 a 45 años	12%	3	8%	2	15%	4	38%	10
46 a 56 años	27%	7	0%	0	4%	1	31%	8
Más de 57 años	15%	4	0%	0	0%	0	15%	4
Total general	62%	16	8%	2	27%	7	100%	26

Fuente: Elaboración Propia

Se quiso indagar sobre otras preferencias acerca de actividades del Plan de Bienestar y se preguntó que en el caso hipotético que dentro del PB de la SED se pusiera a disposición Bonos de diferentes actividades que contribuyen al bienestar de los trabajadores a cuál de ellos le gustaría acceder.

Del 100% del género femenino (69 mujeres), el 32% (22 mujeres) indicaron que les gustaría Bonos de Turismo, 17% (12 mujeres) Bonos de SPA, 17% (12 mujeres) Bonos de Sodexo (Alimentación), 7% (5 mujeres) Bonos moda (para compra de ropa), 7% (5 mujeres) Bonos Entradas a practica libre de Piscina, 6% (4 mujeres) Bonos de Teatro, 4% (3 mujeres) Bonos para practica libre de Bolos, 4% (3 mujeres) Bonos de Cine, 4% (3 mujeres) Bonos para Parque de

Diversiones. Teniendo como dato representativo que a la mayoría de las mujeres les gustaría bonos para actividades de turismo.

Tabla 53. Preferencia para adquirir Bonos - Género Femenino

Tipos de Bonos	Rangos de Edad										Total general	
	Menor de 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años			
Bono Turismo	3%	2	1%	1	6%	4	13%	9	9%	6	32%	22
Bono SPA	0%	0	1%	1	3%	2	12%	8	1%	1	17%	12
Bono Sodexo (Alimentación)	0%	0	1%	1	7%	5	9%	6	0%	0	17%	12
Bono Moda	0%	0	0%	0	1%	1	6%	4	0%	0	7%	5
Bono entrada a Piscina	0%	0	0%	0	3%	2	3%	2	1%	1	7%	5
Bono de Teatro	1%	1	0%	0	0%		3%	2	1%	1	6%	4
Bono Bolos	0%	0	1%	1	1%	1	1%	1	0%	0	4%	3
Bono de Cine	0%	0	1%	1	3%	2	0%	0	0%	0	4%	3
Bono Parque de Diversiones	0%	0	1%	1	1%	1	1%	1	0%	0	4%	3
Total general	4%	3	9%	6	26%	8	48%	3	13%	9	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

Del 100% del género masculino (29 hombres), de acuerdo a su apreciación indicaron que les gustaría acceder a los Bonos en un 41% (12 hombres) Bono de Sodexo (Alimentación), un 34% (10 hombres) Bono de Turismo, 10% (3 hombres) Bono Parque de Diversiones, 10% (3 hombres) Bonos de Teatro y un 3% (1 hombre) Bono para entrada a piscina. Similar al resultado de las mujeres es predominante la preferencia en acceder a Bonos de Turismo, dado que considerar ser una actividad que la entidad aportaría al bienestar de los funcionarios.

Tabla 54. Preferencia para adquirir Bonos - Género Masculino

Tipos de Bonos	Rangos de Edad								Total general	
	26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años			
Bono Sodexo (Alimentación)	7%	2	14%	4	10%	3	10%	3	41%	12
Bono Turismo	3%	1	7%	2	14%	4	10%	3	34%	10
Bono Parque de Diversiones	3%	1	7%	2	0%	0	0%	0	10%	3
Bono de Teatro	0%	0	7%	2	3%	1	0%	0	10%	3
Bono entrada a Piscina	0%	0	0%	0	0%	0	3%	1	3%	1
Total general	14%	4	34%	10	28%	8	24%	7	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

Adicional a la preferencia de un tipo de bonos para actividades que pudiesen contribuir al bienestar de los funcionarios, se indagó sobre a cuales Programas sería importante que la SED realizara una mayor inversión, de los cuales se enuncio: Programas de Bienestar Social Laboral en capacitación, Programas de Bienestar Social Laboral en arte, Programas de Bienestar Social Laboral en deporte y se dejó una pregunta abierta para que los participantes informaran en que otro programa les gustaría se invirtiera para garantizar el bienestar laboral.

El 62% del género femenino (43 mujeres), indicaron que la SED invirtiera en los Programas de Bienestar Social Laboral en Capacitación, Arte y Deporte, seguido de un 17% (12 mujeres) indicaron que se invirtiera más en Capacitación, un 12% (8 mujeres) en programas de Arte; como se dejó la posibilidad de pregunta abierta el 2% (2 mujeres) manifestaron que la SED invirtiera en Programas de Turismo para que los empleados compartieran con sus familias y en Programas de Salud.

Tabla 55. Programas PB en los cuales el género femenino indico que invirtiera la SED

Programas	%	Cantidad
Todas las anteriores	62%	43
Programas de Bienestar Social Laboral en capacitación	17%	12
Programas de Bienestar Social Laboral en arte	12%	8
Programas de Bienestar Social Laboral en deporte	6%	4
Programas de Turismo para los Empleados y compartir con sus familias	1%	1
Programas de salud	1%	1
Total general	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al género masculino el 59% (17 hombres), indicaron que sería importante que se invirtiera en los tres Programas de Bienestar Social Laboral Capacitación, Arte y Deporte, seguido de un 17% (5 hombres) que indicaron que se invirtiera en Capacitación como datos representativos; ahora bien como se dejó una pregunta abierta el 1% correspondiente a un hombre indico que se invirtiera en el Programa de Dotaciones para las oficinas porque se trabaja en condiciones pésimas.

Tabla 56. Programas PB en los cuales el género masculino indicó que invirtiera la SED

Programas	%	Cantidad
Todas las anteriores	59%	17
Programas de Bienestar Social Laboral en Capacitación	17%	5
Programas de Bienestar Social Laboral en arte	10%	3
Programas de Bienestar Social Laboral en deporte	10%	3
Programas para Dotación para las oficinas se trabaja en condiciones muy pésimas	3%	1
Total general	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

Otro de los aspectos importantes abordados fue indagar sobre la percepción de los funcionarios administrativos objeto de estudio, indicaran para quien o quienes de los empleados que trabajan en la SED (Docentes, Directivos Docentes, Jefes-Directores, Administrativos) consideraban estaban dirigidos los Planes de Bienestar Social Laboral.

El 79% del género femenino (55 mujeres) indicaron que para todos los empleados de la SED, está dirigido el Plan de Bienestar de la SED, seguido de un 9% (6 mujeres) indicaron que está dirigido solo a los Docentes y Directivos Docentes, un 4% (3 mujeres) percibieron que está dirigido únicamente a los Jefes/Directores/Gerentes y un 4% (3 mujeres), indicaron que a ninguno de los funcionarios está dirigido el Plan de Bienestar de la SED.

Tabla 57. Percepción del Género Femenino acerca de a quienes va dirigido el PB de la SED

Tipo de Empleados dirigido PB	%	Cantidad
Todos los anteriores ;	79%	55
Los Docentes y Directivos Docentes ;	9%	6
Ninguno de los anteriores;	4%	3
Jefes/Directores/Gerentes ;	4%	3
Administrativos ;	1%	1
Los Docentes y Directivos Docentes ;Administrativos ;	1%	1
Total general	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

En el género masculino el 69% (20 hombres), ha indicado que a todos los empleados de la SED está dirigido el Plan de Bienestar, seguido de un 14% (4 hombres) que indican solo estar dirigido a los Docentes y Directivos Docentes, un 10% (3 hombres) manifiestan que es para los administrativos, un reducido 3% (1 hombre) indica que no está dirigido a ningún empleado.

Tabla 58. Percepción del Género Masculino acerca de a quienes va dirigido el PB de la SED

Tipo de Empleados dirigido PB	%	Cantidad
Todos los anteriores ;	69%	20
Los Docentes y Directivos Docentes ;	14%	4
Administrativos ;	10%	3
Ninguno de los anteriores;	3%	1
Los Docentes y Directivos Docentes ;Jefes/Directores/Gerentes ;	3%	1
Total general	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

Continuando con las apreciaciones de los funcionarios administrativos se les pregunto por qué motivo les gustaría que fueran reconocidos en la SED, el 35% del género femenino (24 mujeres) indicaron que las reconocieran por la Antigüedad de Vinculación en la SED, el 33% (23 mujeres) por Mejor Evaluación de Desempeño, 17% (12 mujeres) por Mejor Labor Social en la Comunidad Educativa como valor agregado a su función, 9% (6 mujeres) Mejor Talento de la SED (cantante, bailarín, acróbata, cuenta chistes, imitador, etc.), se dejó una opción abierta para que las funcionarias indicaran porque otro motivo les gustaría fueran reconocidas, en donde indicaron 3 mujeres (3%) : Compañerismo, Trabajo en equipo, compañerismo y Cumplimiento

de Horario. Es de anotar que ninguna de las funcionarias consideró ser reconocidas por Mejores Deportistas.

Tabla 59. Motivos de Reconocimiento PB de la SED- Género Femenino

Motivos de Reconocimiento	Rangos de Edad										Total general	
	Menor de 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 56 años		Más de 57 años			
Antigüedad en la SED	0%	0	0%	0	4%	3	25%	17	6%	4	35%	24
Mejor Evaluación de Desempeño de la SED	0%	0	1%	1	12%	8	13%	9	7%	5	33%	23
Mejor Labor Social en la Comunidad Educativa como valor agregado	4%	3	3%	2	3%	2	7%	5	0%	0	17%	12
Mejor Talento de la SED (cantante, bailarín, acróbata, cuenta chistes, imitador, etc.)	0%	0	4%	3	3%	2	1%	1	0%	0	9%	6
Compañerismo	0%	0	0%	0	1%	1	0%	0	0%	0	1%	1
Cumplimiento de Horario	0%	0	0%	0	0%	0	1%	1	0%	0	1%	1
Trabajo en equipo, compañerismo	0%	0	0%	0	1%	1	0%	0	0%	0	1%	1
Ninguna de las anteriores	0%	0	0%	0	1%	1	0%	0	0%	0	1%	1
Total general	4%	3	9%	6	26%	18	48%	33	13%	9	100%	69

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a los motivos por los cuales al género masculino le gustaría que los reconocieran el 48% (14 hombres) le gustaría que los reconocieran por la Antigüedad de Vinculación en la SED, el 41% (12 hombres) por Mejor Evaluación de Desempeño, el 3% (1 hombre) indico por Mejor Labor Social en la Comunidad Educativa como valor agregado; en la pregunta abierta el 6% (2 hombres), indicaron que otro motivo para recibir un reconocimiento fuera por Mejor

Artista Plástico y por Buen desempeño en el cargo en la IED, teniendo en cuenta las funciones y tareas asignadas.

Tabla 60. Motivos de Reconocimiento PB de la SED- Género Masculino

Motivos de Reconocimiento	Rangos de Edad						Total general			
	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 56 años	57 años	Más de 57 años					
Antigüedad en la SED	3%	1	10%	3	17%	5	17%	5	48%	14
Mejor Evaluación de Desempeño de la SED	7%	2	24%	7	10%	3	0%	0	41%	12
Mejor Labor Social en la Comunidad Educativa como valor agregado	0%	0	0%	0	0%	0	3%	1	3%	1
Mejor Artista Plástico	0%	0	0%	0	0%	0	3%	1	3%	1
Buen desempeño en el cargo en la IED, teniendo en cuenta las funciones y tareas asignadas	3%	1	0%	0	0%	0	0%	0	3%	1
Total general	14%	4	34%	10	28%	8	24%	7	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

En el instrumento aplicado se realizó una pregunta abierta ¿A usted que actividad o actividades le gustaría que fuera(n) implementada(s) en el Plan de Bienestar Laboral de la SED para el beneficio del Personal Administrativo del Nivel Institucional (Colegios)?, lo anterior con el objetivo de conocer de fuente primaria las motivaciones o gustos aportados por los sujetos objeto de estudio y que aportarían a la actividades que actualmente se tienen implementadas dentro del Plan de Bienestar de la SED.

La información hallada en la pregunta abierta resulto ser muy valiosa pero en una alta dispersión de tendencia, para lo cual se procederá a agruparlas en familias por tipificación de las variables más representativas.

Se clasificaron las respuestas otorgadas por la muestra del género femenino (69 mujeres) en las diferentes temáticas que coincidieron en actividades similares:

Tabla 61. Actividades en Capacitación le gustaría para implementar PB - Género Femenino

ACTIVIDADES EN CAPACITACIÓN
Trabajo en equipo a nivel institucional.
Pausas activas
Capacitación en cuanto a temas de actualización a nivel secretarial
Capacitaciones coherentes al cargo que se desempeña
Capacitaciones de Excel
Capacitaciones en diferentes temáticas para trabajar en grupo.
Capacitaciones en sistemas
Cursos cortos y actualizaciones en las TICS
Actualización y acompañamiento en los nuevos procesos implementados por la SED
Actualización de la normatividad vigente
Talleres de clima laboral porque estamos graves en toda la entidad
Talleres de trabajo en grupo

Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta los resultados en los cuales las funcionarias habían participado en actividades del Plan de Bienestar y el resultado relevante fue la capacitación, es por ello que al indagar sobre temáticas que aportaran al Plan de Bienestar en la Capacitación surgieron

temáticas en las cuales las funcionarias están interesadas en recibir tales como capacitación en sistemas, actualización en diferentes temáticas, en trabajo en equipo, en nuevos procesos, clima laboral, pausas activas.

Tabla 62. Actividades en Recreación le gustaría para implementar PB - Género Femenino

ACTIVIDADES EN RECREACIÓN
Caminatas ecológicas
Actividades deportivas
Actividades recreativas
Actividades de integración para mejorar las relaciones entre la comunidad
Practica de Bolos
Curso de natación
Actividades turísticas
Turismo dirigido al fortalecimiento de lazos familiares y/o de trabajo en equipo

Fuente: Elaboración Propia

El otro grupo de clasificación es el concerniente a las Actividades de Recreación que le gustaría a las funcionarias fuera ofertado dentro del Plan de Bienestar, en el cual es relevante los diferentes cursos y prácticas en deportes, actividades turísticas, ecológicas y que estas actividades sean con la integración de la familia de las funcionarias.

Tabla 63. Auxilio Económico o Bonos que le gustaría dentro del PB - Género Femenino

AUXILIOS ECONOMICOS O BONOS
Bonos para diferentes actividades
Bonos para bolos
Becas para los hijos en programas de maestría
Que no fueran eventos masivos si no que ofrecieran actividades o bonos para que uno pudiera escoger en que le gustaría invertirlo cine, arte, ropa, comida algo que le genere a uno bienestar
Auxilio educativo para los hijos
Pases dobles para ingresar a Psicilago para cada funcionario para compartir con alguien de la familia
Auxilio para adquisición de vivienda

Fuente: Elaboración Propia

Las funcionarias también manifestaron que una buena estrategia sería que dentro del Plan de Bienestar, existiera el sistema de Bonos redimibles para su Bienestar de acuerdo a la preferencia, afición y gustos de los cuales las funcionarias pudieran acceder de acuerdo a sus necesidades dado que la mayoría de las actividades ofertadas por la SED son eventos masivos y no se tienen en cuenta si las actividades ofertadas son del gusto o de la preferencia de las funcionarias; adicional consideran que la SED pudiese aportar con un Auxilio Educativo o sistema de Becas para los hijos de las funcionarias al igual que un auxilio para adquisición de vivienda.

Tabla 64. Talleres de Crecimiento Personal le gustaría que se implementara PB - Género Femenino

TALLERES CRECIMIENTO PERSONAL
Taller de liderazgo
Actividades relacionadas con inteligencia emocional

Capacitación sobre crecimiento personal y talleres sobre pre pensionados

Capacitaciones sobre buen manejo de las relaciones internas y externas

Motivación personal

Taller de Coaching de Vida

Relaciones interpersonales y humanas

Fuente: Elaboración Propia

Otra temática por la cual se clasificó los gustos o necesidades que las funcionarias expresaron fueron las referentes al Crecimiento personal en donde les gustaría que existiera una programación con talleres en liderazgo, manejo de la inteligencia emocional, crecimiento personal, pre-pensionados, manejo de relaciones interpersonales y Coaching de Vida, son temáticas que ayudan a los seres humano con el relacionamiento con las personas que lo rodean y en el ámbito laboral aporta al clima laboral y desempeño laboral.

Tabla 65. Actividades de Ejercicios Corporales le gustaría que se implementara PB - Género Femenino

EJERCICIO CORPORAL
Acondicionamiento, yoga, pilates
Actividades de relajación, yoga
Actividades de acondicionamiento físico, relajación
Actividades para relajar y combatir el estrés
Spa y yoga
Gimnasio cerca a los colegios 3 veces en la semana

Fuente: Elaboración Propia

Se agruparon actividades que se clasificaron en lo concerniente al ejercicio corporal, como acondicionamiento físico, yoga, pilates, relajación y demás actividades que contribuyen a tener un excelente estado físico y de las cuales se denota una necesidad y motivación de que las actividades ofertadas tengan un componente del cuidado y acondicionamiento físico corporal y que estas sean ofertadas en la localidad donde laboran.

Tabla 66. Actividades de Integración le gustaría que se implementara PB - Género Femenino

ACTIVIDADES DE INTEGRACION
Actividades de integración para mejorar las relaciones entre la comunidad.
Algunas actividades que integren a toda la parte administrativa del colegio.
Actividades de integración con la familia.
Sería importante la celebración del día de la familia compartir con todos los compañeros del trabajo.
Actividades de integración para celebraciones con sus familias y paseos.

Fuente: Elaboración Propia

Otra de las actividades propuestas por el género femenino de la población objeto de estudio son Actividades de Integración en donde por un lado existan estas actividades para compartir con los compañeros laborales y también se generen actividades donde la familia también haga parte de dichas actividades para unir el lazo laboral con el familiar como una unidad importante para las funcionarias administrativas.

Tabla 67. Actividades de Salud le gustaría que se implementara PB - Género Femenino

ACTIVIDADES EN SALUD
Cuidado y prevención de salud emocional ,salud ocupacional y salud labora
Autocuidado y prevención de trabajar en un ambiente saludable
Campaña de exámenes de prevención en salud de cada uno de los funcionarios y anualmente
Actividades de salud ocupacional

Fuente: Elaboración Propia

De la misma manera consideran relevante que para el Bienestar Laboral las actividades en salud preventiva y ocupacional son importantes, manejo del autocuidado y ambientes saludables, campañas con exámenes de prevención de la enfermedad al igual que diferentes actividades enmarcadas dentro de salud ocupacional, las contribuyen a preservar la salud y desempeño laboral.

Tabla 68. Talleres de Arte y Cultura le gustaría que se implementara PB - Género Femenino

TALLER DE ARTE Y CULTURA
Clases de artes plásticas
Clases de danzas
Clases de canto
Que se creara una escuela de música (aprender a tocar instrumentos musicales piano, guitarra entre otros)
Actividades culturales,
Encuentros de lectura, teatro, cine, danzas.
Grupos de teatro, danzas, coro, etc.

Fuente: Elaboración Propia

Las funcionarias proponen otra alternativa que les gustaría que fuera ofertada dentro del Plan de Bienestar y serian talleres de artes plásticas, danzas, canto y una escuela de música que permitiera el aprendizaje de tocar un instrumento, ello con el fin de salir de la rutina y a través de los procesos artísticos se libera el estrés que pueda adquirir una persona, al igual que grupos de teatro, encuentros de lectura, cine, danzas y demás actividades culturales que contribuyen al bienestar de las Funcionarias.

Tabla 69. Actividades de Salud Ocupacional le gustaría que se implementara PB - Género Femenino

SALUD OCUPACIONAL
Reconocimiento y valoración de nuestro trabajo por parte de los directivos docentes.
Mejorar la dotación de mobiliario en el puesto de trabajo, no tenemos sillas ni escritorios aptos para trabajar.
Urgente revisión puestos de trabajo y solución real e inmediata para tener ergonomía y sitios dignos para trabajar lo cual disminuirá las enfermedades laborales e incapacidades de los administrativos.

Fuente: Elaboración Propia

Las funcionarias consideran que los temas concernientes a ergonomía y puestos de trabajo, también lo consideran importantes debido a las condiciones que en la actualidad puedan estar algunos funcionarios de la SED, al igual que el posible riesgo psicosocial debido al trato que los Rectores como jefes inmediatos puedan generar en las funcionarias administrativas.

Llama la atención que las funcionarias administrativas han reportado, una sugerencia concerniente al sitio donde se realizan las actividades del Plan de Bienestar, que en lo posible estas sean en cada localidad dado que refieren que en la mayoría de los casos se hacen en el nivel

central, lo que implicaría un largo desplazamiento y otras son excluidas las localidades y solamente van dirigidas para el nivel central.

Ahora bien para la muestra poblacional correspondiente al Género Masculino (29 hombres) manifestaron de igual forma sus necesidades y motivaciones que tuvieron en cuenta el Plan de Bienestar de la SED, al igual que el análisis realizado en el apartado anterior se procedió a agrupar y clasificar el reporte de los sujetos en varias categorías como: Actividades en Capacitación, Salud, Talleres de Crecimiento Personal, Arte y Cultura, Recreación, Auxilios o Bonos y Actividades de Integración, a continuación se detalla los resultados obtenidos.

Tabla 70. Actividades en Capacitación le gustaría para implementar PB - Género Masculino

ACTIVIDADES EN CAPACITACIÓN
Capacitación labor auxiliares financiero
Capacitaciones en general
Capacitaciones más serias
Capacitación en salud ocupacional
Capacitación en Clima laboral ya que algunas instituciones se genera ambientes no apropiados que generan malestar
Formación en aplicativos informáticos, programas de formación laboral.
Inducciones a los cargos, capacitaciones varias
Mayor capacitación en conocimiento de las normas que rigen al servidor público.
Que sean reconocidos y capacitados como administrativos en su cargo

Fuente: Elaboración Propia

Siendo la Capacitación un dato relevante en la participación de las actividades del Plan de Bienestar, se sugiere que las temáticas sean más pertinentes de acuerdo a los cargos que ocupan los funcionarios administrativos, también capacitación en cuanto al manejo del clima laboral,

dado que son conscientes que el no tener un buen manejo debilita los procesos al interior de los colegios, capacitación en la actualización de la normatividad vigente que rige a los funcionarios administrativos, capacitación en los sistemas informáticos.

Tabla 71. Actividades de Salud le gustaría que se implementara PB - Género Masculino

ACTIVIDADES EN SALUD
Jornadas de formación en salud ocupacional
Manejo del estrés y hábitos saludables
Mas programas direccionados a la salud
Pausa activa
Que las pausas activas se respetaran
Salud manejo de enfermedades
Visitas de puestos de trabajo en las instituciones y mitigación de riesgos laborales.

Fuente: Elaboración Propia

La salud también tiene un papel importante en el grupo poblacional masculino, en donde actividades como las jornadas de formación y capacitación en salud ocupacional (pausas activas) lo consideran una necesidad latente, aprender a manejar el estrés y hábitos saludables, manejo de las enfermedades y dentro de las actividades de salud ocupacional las visitas al puesto de trabajo los consideran pertinentes a fin de mitigar los riesgos laborales.

Tabla 72. Talleres de Crecimiento Personal le gustaría que se implementara PB - Género Masculino

TALLERES CRECIMIENTO PERSONAL
Coaching de vida
Hacer actividades con los compañeros para que se les enseñe el comportamiento en el trabajo y vivan una vida feliz, sin afectar el comportamiento de los demás.
Formación en crecimiento personal
Sobre el manejo de situaciones con alto grado de complejidad

Fuente: Elaboración Propia

Las actividades de recreación también fueron sugeridas para que estas puedan pertenecer al Plan de Bienestar como salidas recreativas, turismo y deportes.

Tabla 73. Actividades en Recreación le gustaría para implementar PB - Género Masculino

ACTIVIDADES EN RECREACION
Salidas recreativas
Turismo
Deportes

Fuente: Elaboración Propia

Las actividades de arte y cultura también están inmersas dentro de las motivaciones o necesidades que a los funcionarios les gustaría que fueran contemplados dentro del Plan de Bienestar de la SED, como son como poder participar en exposiciones de arte generadas por los mismos funcionarios administrativos, ello contribuiría a conocer otra faceta y habilidades de los funcionarios al igual que participar en diferentes actividades culturales que se promuevan desde el Plan de Bienestar de la SED.

Tabla 74. Actividades de Arte y Cultura le gustaría que se implementara PB - Género Masculino

ARTE Y CULTURA
Actividades culturales
Participar en actividades artísticas, exposiciones de artes ípor parte del personal administrativo de la SED

Fuente: Elaboración Propia

En similar circunstancia el género masculino también considera importante que la SED tuviese convenios para descuentos en educación y que también se implementen actividades de integración donde la familia sea participe y se pueda compartir con los hijos 1 día en el lugar de trabajo.

Se ha realizado un abordaje general desde las diferentes perspectivas y opiniones que considera el grupo poblacional que son sus necesidades y motivaciones frente a las actividades ofertadas dentro del Plan de Bienestar Laboral de la SED y cuál de estas han contribuido con sus gustos o expectativas al igual se permitió conocer las perspectivas con las que los funcionarios han denotado cuales serían sus necesidades, estas varían de acuerdo al género, rangos de edad, estado civil, entre otras variables sociodemográficas.

4.3 Resultados de los Rectores como jefe inmediatos del Personal Administrativo frente al Plan de Bienestar de la SED

Para el estudio es indispensable conocer la percepción que tienen los Rectores, frente al Plan de Bienestar de la SED, y la participación de los funcionarios a su cargo en las actividades enmarcadas dentro del Plan de Bienestar, para ello es importante identificar si los rectores conocen el Plan de Bienestar de la SED, los cuales se clasificaron de acuerdo a su nombramiento del cual se encontró que los que están vinculados en Carrera Docente Régimen 1278 (Rectores nuevos) un 21% correspondiente a 6 rectores reportaron conocer el Plan de Bienestar y un 3% (1 rector) indicó no conocerlo, en cuanto a los Rectores de Carrera Docente Régimen 2277 (Rectores antiguos) un 55% (20 rectores) indicaron conocer el PB y un 14% (4 rectores) indicaron conocerlo, el 7% que corresponde a los 2 rectores que están en encargo en funciones indicaron conocer el PB, para lo cual un 83% manifiesta conocer el Plan de Bienestar y todo lo que ello conlleva, como las actividades propuestas tanto para el personal administrativo como docente y directivos docente.

Tabla 75. Conocimiento del Plan de Bienestar por parte de los Rectores

Rector (a) Conoce el PB	Carrera Docente Régimen 1278		Carrera Docente Régimen 2277		Encargo		Total general	
NO	3%	1	14%	4	0%	0	17%	5
SI	21%	6	55%	16	7%	2	83%	24
Total general	24%	7	69%	20	7%	2	100%	29

Fuente: Elaboración Propia

Se indagó sobre la participación en actividades del Plan de Bienestar de los funcionarios administrativos a su cargo, en donde el 93% manifestaron que sus funcionarios si habían

participado, se contrasto la información relacionada con el tipo de vinculación de los Rectores régimen 1278 indico 24% si había participado, del régimen 2277 un 62% manifestaron también que habían participado, tan solo un 7% indicó que no haber participado sus funcionarios administrativos.

Tabla 76. Los funcionarios a cargo han participado en el Plan de Bienestar

Los Funcionarios han participado	Carrera Docente Régimen 1278	Carrera Docente Régimen 2277	Encargo	Total general
NO;	0%	7%	0%	7%
SI;	24%	62%	7%	93%
Total general	24%	69%	7%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Las actividades del Plan de Bienestar afectan positivamente, negativamente o no inciden en las labores como administrativos al interior de los Colegios, el 69% manifestó que inciden de forma positiva a su labor, el 24% indica que no afectan, 7% inciden de manera negativa. Según esta percepción los jefes inmediatos pueden incidir en dejar o no participar a los funcionarios administrativos de las actividades las cuales son en horario laboral y en sitios distintos a su lugar de ubicación.

Al correlacionar la información de acuerdo a la antigüedad de acuerdo a su vinculación de los rectores a la SED, se identifica que los rectores entre 21 y 30 años de servicio, fueron los que indicaron que las actividades del Plan de Bienestar afectan negativamente.

Tabla 77. Percepción de Rectores si las actividades del PB afectan en las labores administrativas

Afecta los PB	Antigüedad de los Rectores en la SED					Total general
	Entre 1 y 5 años	Entre 11 y 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 6 y 10 años	Más de 31 años	
Negativamente	0%	0%	7%	0%	0%	7%
No Afectan	0%	14%	3%	0%	7%	24%
Positivamente	10%	24%	14%	10%	10%	69%
Total general	10%	38%	24%	10%	17%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Es importante conocer desde el punto de vista de los Rectores como jefes inmediatos de los funcionarios administrativos objeto del estudio, la frecuencia en la que han participado sus funcionarios, se correlacionó con los años de antigüedad de los rectores, de los cuales el 34% manifestaron que sus funcionarios participaron más de dos veces al año, seguido de un 31% participaron 1 vez al año, el 17% más de cuatro veces al año, un 7% indican haber participado más de tres veces al año, y como dato relevante indica que el 7% indican que no participaron y el 3% no sabe no responde.

De acuerdo a la antigüedad 11 y 20 años de antigüedad un 17% reportaron que sus funcionarios participación una vez siendo el dato representativo respecto a la antigüedad de vinculación de los jefes inmediatos.

Tabla 78. Frecuencia con la que participan del PB los funcionarios a cargo de los rectores

Antigüedad Vinc Rectores	Frecuencia de participación de los Funcionarios						Total general
	Una vez al año	Dos veces al año	Tres veces al año	Más de cuatro veces al año	No participan	N/R	
Entre 1 y 5 años	3%	0%	0%	7%	0%	0%	10%
Entre 6 y 10 años	0%	7%	3%	0%	0%	0%	10%
Entre 11 y 20 años	17%	10%	3%	0%	3%	3%	38%
Entre 21 y 30 años	3%	10%	0%	7%	3%	0%	24%
Más de 31 años	7%	7%	0%	3%	0%	0%	17%
Total general	31%	34%	7%	17%	7%	3%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Del 7% que manifestó que no participan, al indagar a los rectores el motivo por el cual no participan, 2 rectores informaron que:

“Las actividades las programan muy lejos y en campo abierto y las funcionarias son de avanzada edad y manifiestan enfermarse si van a la actividad”

“Tienen mucho trabajo”

De igual manera es importante conocer la percepción de los Rectores como jefes inmediatos si las actividades del Plan de Bienestar han sido programadas adecuadamente, dado que ello garantizaría la efectiva participación de los funcionarios a su cargo, el 59% manifestaron estar de acuerdo con la programación de las actividades y el 10% manifestaron no estarlo.

Tabla 79. Percepción de Rectores actividades PB programadas adecuadamente

Act PB se programan adecuadamente?	%
NO	10%
SI	59%
Total general	69%

Fuente: Elaboración Propia

El otro 31% manifestó los motivos por los cuales no les parecía que las actividades del Plan de Bienestar no son programadas adecuadamente:

“Tienen en cuenta que hay empleados de avanzada edad que no les gusta la fiesta en el Parque Simón Bolívar”

“Deben durar todo el año”

“Las hacen en horario laboral”

“Las programan en horario hábil”

“Las programan muy lejos al sitio de trabajo”

“No se avisa a las instituciones con oportunidad y son muy masivas”

“Organizan actividades en simultánea y hay semanas que tienen hasta tres actividades”

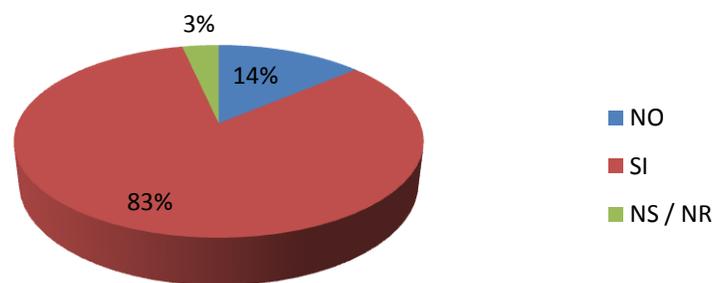
“Solo lo que brindan otras entidades como las cooperativas”

“Solo hay en Recreación y deportes”

Apreciaciones que resultan ser relevantes teniendo en cuenta la perspectiva que como jefes inmediatos y como funcionarios que deben velar por garantizar una óptima prestación del servicio.

De la misma manera se indago sobre la percepción de los Rectores como jefes inmediatos si los Planes de Bienestar contribuyen a la productividad de los mismos, de los cuales un 83% manifestó que si contribuye a la productividad, un 14% no le parece que contribuye y un 3% no sabe no responde.

Figura 18. Percepción Rectores si PB contribuye a la productividad



Fuente: Elaboración Propia

5. Conclusiones

En la presente investigación se encontró que a pesar de que la entidad por Resolución No. 685 de 6 de abril de 2017 adoptan el Plan de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaria de Educación Distrital (SED), este Plan está dirigido a los 38.000 empleados de la SED de los cuales se encuentran los Funcionarios Administrativos del Nivel Central, Local e Institucional, los Docentes y Directivos Docentes de los Colegios de la Ciudad de Bogotá, es un plan general en el cual aborda temáticas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo pero a nivel genérico, es por ello que la presente investigación tomo como objeto de estudio la población de la Localidad de Engativá del Personal Administrativo que labora en los Colegios Distritales de dicha localidad con un muestreo poblacional, por medio de la encuesta aplicada el resultado obtenido permitió realizar una caracterización de acuerdo a las variables sociodemográficas halladas, las cuales permitieron conocer que un 70% corresponde al genero femenino, siendo este un porcentaje significativo , al igual que el rango de edad de 46 a 56 años corresponde al 48%, estas variables son importantes tenerlas, así como los aspectos del sector en donde residen las funcionarias administrativas, encontrando que el 72% corresponde a la misma localidad donde laboran, es decir cuentan con su vivienda sea propia, familiar o arrendada cerca al lugar de su trabajo, siendo este un factor que genera en los funcionarios calidad de vida laboral, variables que son pertinentes tener en cuenta a en la programación de las actividades enmarcadas en el Programa de Bienestar Laboral, las cuales deben adecuarse a las características propias de los

funcionarios que laboran en la SED y ofrecer actividades que cumplan sus expectativas de acuerdo a las características propias de la población.

Otra de las variables halladas de forma significativa son las que se refieren al estado civil en el género femenino de la muestra un 30% están solteras, las variables como el estado civil son importantes conocerlas y articularlas con los programas de Bienestar, dado que las actividades para las mujeres solteras, casadas, divorciadas y viudas deben tener un enfoque diferente de acuerdo al estado civil de los funcionarios y resultado de una caracterización y este resulta interesante ser abordado

Es por ello que Pozo y Cols (2005), indica que las variables sociodemográficas tales como la edad, genero, son aspectos importantes para tener en cuenta el abordaje en la satisfacción laboral, siendo factores de satisfacción las relaciones interpersonales como el desarrollo personal y profesional, es por ello que la caracterización de la población permite conocer de cerca las necesidades propias de los funcionarios, y las variables sociodemográficas permiten conocer de cerca estos aspectos que darán líneas de acción a los funcionarios beneficiarios del Plan de Bienestar.

Con las anteriores variables como datos representativos permite conocer entre otras, que el 72% del género femenino (50 mujeres) habita en la Localidad de Engativá y el 67% corresponde a 16 hombres, este se puede asociar como un estímulo interno y externo que interviene en el bienestar psicológico, Mañas y Cols (2007). Es así como los funcionarios que residen en la misma localidad donde laboran, aspecto que se percibe como positivo puesto que genera menos

traumatismo a la hora del desplazamiento y calidad de vida; así mismo esta variable toma valor cuando al momento de programar las actividades del Plan de Bienestar los escenarios donde son convocados los funcionarios son relevantes, dado que dependiendo de la ubicación por cercanía al sitio de vivienda o del colegio donde labora los llevara a tomar una decisión de participar o no.

Dentro de las actividades del Plan de Bienestar debe considerarse un programa dirigido al género femenino dado que la muestra represento el 70% de la población, teniendo en cuenta que de este 70% se encontró que el 48%, está en un rango de edad de 46 a 56 años (Etapa del desarrollo humano entre Madurez y Adultez), una cifra considerable para tener en cuenta y focalizar actividades puntuales que respondan a las necesidades y motivaciones que la mujeres que dicha edad requiera, para con ello garantizar la participación de las funcionarias y con la participación se cumpla con unos de los objetivos del Plan de Bienestar y es que se contribuya con la calidad de vida laboral de los participantes.

De acuerdo a los resultados, las actividades en las que más han participado se encuentran las capacitaciones, el 31% de las mujeres y mientras que un reducido 4% de los hombres, les gustaría las capacitaciones, ellos a su vez prefieren actividades de salud y capacitación con un 12%. Este resultado también debe tenerse en cuenta que por el nivel de respuesta es porque dentro de los programas de Bienestar tiene un amplio portafolio de capacitaciones, las cuales están dirigidas a los funcionarios que ejercen determinada función y en la mayoría de los casos estas son de carácter obligatorio dado que contribuyen a la función que desempeñan.

También fue abordado el concepto que tienen los funcionarios que han participado en alguna o algunas actividades del Plan de Bienestar el nivel de satisfacción sobre los mismos, en donde el 65% de las mujeres indica estar satisfechas, frente a un 29% que indica estar muy satisfechas, así como lo afirma Pozo y Cols (2005), quienes abordan el concepto de satisfacción laboral y las características que la empresa ofrezca y que el empleado las pueda percibir como positivas o negativas, estas dependerán de la caracterización de la población y de esta manera el objetivo de las actividades deberá ir dirigido a la satisfacción de las necesidades que reportan.

Teniendo en cuenta que el enfoque de la investigación es mixta, en la parte cualitativa se exploró por medio de la pregunta abierta de la encuesta, sobre qué actividades les gustaría que fueran implementadas en la Plan de Bienestar de la SED, se realizó el análisis de igual forma clasificando por género dado que el 70% corresponde a mujeres y el 30%. Se halló información valiosa que permito conocer el detalle de las motivaciones y necesidades reportadas en las cuales se agruparon por categorías: a) Actividades de Capacitación, b) Actividades de Recreación, c): Auxilios Económicos o Bonos, d) Talleres de Crecimiento Personal, e) Ejercicio Corporal, f) Actividades de Integración, g) Actividades de Salud, h) Talleres de Arte y Cultura, Actividades de Salud Ocupacional. La categorización permite conocer información relevante que le aportan al Programa de Bienestar, partiendo de la premisa que este debe responder a las necesidades de los funcionarios, que a su vez estas permiten fomentar actitudes positivas frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo.

Los Funcionarios Administrativos de la muestra poblacional de la Localidad de Engativá, reconocen que la SED tiene un Plan de Bienestar, también tienen presente que los programas se ofertan, pero también proponen que estos pueden mejorar en el sentido de ampliar los escenarios para programar las diferentes actividades, dado que la queja es que estas son programadas en su mayoría en el Nivel Central, descartando la participación de los funcionarios de Niveles Locales e Institucionales, debido a la lejanía del nivel central, es por ello que lo indicado por los sujetos indican que en cada localidad se habiliten escenarios que sean accesibles, siendo estos en la su Localidad donde laboran ó Localidad de Residencia.

En cuanto a las actividades de orden masivo por Ejemplo: La Fiesta de Fin de Año en el Parque Simón Bolívar con un aforo de 38.000 personas, un gran porcentaje de la población abordada no asiste debido a ser una actividad masiva y al aire libre, se debe tener en cuenta la edad, el género, localidad donde reside y aquellas características en las cuales se encuentra la mayoría de la población, aspectos que refieren una preferencia de actividades específicas, de acuerdo a los resultados hallados con la población objeto de estudio las mujeres en un 6% indican haber participado en actividades deportivas, frente a un 13% que manifiestan preferir actividades enmarcadas en el Programa Completamente saludable (acondicionamiento, yoga, pilates, relajación, etc.), prefieren este tipo de actividades mas no las actividades de competencia y deporte en equipo; es decir a la mayoría de las mujeres no les resulta atractivas las actividades Deportivas, reconocen que si bien es cierto cada año se realizan las Olimpiadas SED, les gustaría más conveniente tener clases para el acondicionamiento físico como pilates, yoga, estiramiento, relajación, SPA, etc., también reportan que les gustaría que en la localidad donde laboran, existieran convenios con gimnasios o con la Caja de Compensación donde ofrecieran una

programación con actividades de acondicionamiento físico, relajación y SPA, el objetivo que sea dentro de la misma localidad es debido a la optimización del tiempo para que la participación se pueda realizar después de las labores en los Colegios donde trabajan y evitar un desplazamiento mayor; adicionalmente dentro de las variables sociodemográficas se encontró que el 67% de la población objeto de estudio residen en la misma localidad donde labora.

Así mismo, Engel et al, (1982), indica la importancia de la motivación en la cual esas necesidades son un factor que incide fuertemente en la emisión de un comportamiento y como este genera un efecto duradero en la misma satisfacción, lo que conlleva a satisfacer esa necesidad presente en el ser humano.

A la población objeto de estudio en general les gustaría también que la SED realizará actividades de integración en donde también se pueda compartir con la familia, haciendo una sola familia SED, actividades tales como Día de la Familia, salidas turísticas, que los hijos compartan un día laboral con sus padres, entre otras.

Los funcionarios son conscientes de que un Plan de Bienestar para una entidad tan grande pueda cubrir todas las necesidades y expectativas de todos los empleados, es por ello que uno de los aportes de este trabajo académico para el Plan de Bienestar, está en caracterizar por Localidades, Nivel Local y Nivel Central, identificando de esta manera las variables sociodemográficas y las necesidades propias de los funcionarios que las componen. Ahora bien al indagar a la población objeto de estudio, en un caso hipotético donde la SED ofreciera Bonos para su Bienestar cual preferiría, en las mujeres el 32% indicó preferir Bonos de Turismo para

viajar con la familia, seguido de un 17% Bono de SPA y un 17% Bonos Sodexo para alimentación, en el género masculino difirió un poco puesto que un 41% indico preferir Bonos Sodexo (Alimentación), 34% Bonos de Turismo y un 10% Bonos Parque de Diversiones; la estrategia de Bonos es una adecuada opción, para que el Funcionario Administrativo pueda acceder a una oferta de ellos, los cuales cuente con varias actividades de tipo deportivo, alimentación, hogar, recreación, diversión, moda, etc. Es por ello que un sistema de bonos para el bienestar, ha sido una necesidad reportada por la población objeto de estudio dado que hay un universo de posibilidades de actividades que satisfagan las necesidades propias de los funcionarios y se sientan más beneficiados y tengan la percepción que el Plan de Bienestar de la SED cumple con sus expectativas.

El DAFP, (2010), enfocado en el Plan de Bienestar de las entidades del estado, refiere el concepto de la teoría de Manfred Max Neef, en el cual los satisfactores están representados en formas de ser, tener, hacer y estar, estos contribuyen a la realización de las necesidades humanas, estas se diversifican de acuerdo a las culturas y a las circunstancias del contexto.

Es importante que el Plan de Bienestar, incluya dentro del Programa una estrategia en la cual los funcionario puedan tener varias posibilidades de acceder a diferentes beneficios, en modalidad de bonos y que estos respondan a las necesidades halladas, se pueden establecer alianzas estratégicas con la Caja de Compensación Familiar.

Teniendo en cuenta que en la muestra de la población objeto de estudio el 30% correspondió al género masculino, como dato representativo se encontró que los hombres prefieren actividades

deportivas, recreación, seguido de actividades de acondicionamiento físico, así como también actividades para manejo del estrés, hábitos saludables y programas enmarcados en Salud Ocupacional.

La presente investigación busca mejorar y optimizar el Programa del Plan de Bienestar de la SED y por ende las actividades que lo componen, los cuales de acuerdo la normatividad tiene una estructura que aborda el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, una forma de potenciar las actividades enmarcadas en el Programa del Plan de Bienestar, es que la Alta Dirección una vez conozca la caracterización de la población por cada localidad, se identifiquen las necesidades propias de cada localidad y con ello los programas tendrán un enfoque más personalizado y agrupado de acuerdo a las necesidades de acuerdo al perfil sociodemográfico, de esta manera se estaría dando cumplimiento a cabalidad con la Resolución 685 del 06 de abril de 2017; adicional a lo anterior permite la articulación de actividades con los programas instaurados, y ejecutándolos por localidades de acuerdo a las características propias de cada una de ellas, evitando eventos masivos que puedan conllevar una insistencia y pérdida de recursos financieros invertidos de acuerdo al presupuesto asignado. Porque al respecto en el instrumento se indago a la muestra de la población objeto de estudio, sobre la frecuencia en la participación donde se encontró que el 12% de las mujeres y el 7% de los hombres Nunca participan, al conocer los motivos por los cuales no participan, un 67% indican no participar por desconocimiento, seguido de un 11% no le parecen llamativas las actividades, 11% no tienen tiempo y un 11% indica ser nuevo(a) en la SED.

Como resultado de la presente investigación se puede concluir que el conocimiento del Perfil Sociodemográfico clasificado por las Localidades de Bogotá de acuerdo a la distribución del personal ubicado en los Colegios de Bogotá, las necesidades o motivaciones de los funcionarios en el Plan de Bienestar y la percepción que tienen los rectores en cuanto a las actividades ofertadas en el Programa de Bienestar, permitirá que se cumplan los objetivos en los Programas y Actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar y que la convocatoria, participación y el beneficio para el personal sea cumplido y bajo una realidad del conocimiento de los servidores públicos de la entidad.

Así mismo la Estrategia de Comunicación Organizacional Interna, es vital para el Programa de Bienestar de la SED, la difusión del Plan, la programación de los diferentes eventos, los lanzamientos de las Actividades, inscripciones, beneficios, es importante la difusión por medio de las redes Sociales Comunidad SED (Facebook, Twitter, Instagram), la intranet, la página web y con el apoyo de los Profesionales de Talento Humano de cada Localidad, siendo la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa una dependencia estratégica para la Dirección de Talento Humano y con un trabajo sinérgico permite el éxito del Programa cumpliendo así con el objetivo para lo cual la normatividad da aplicabilidad,

Teniendo en cuenta las necesidades de la población objeto de estudio, se procede a realizar un análisis de impacto y factibilidad de las variables relevantes y resultados hallados en la aplicación en la encuesta, insumo esencial para definir una prioridad de intervención:

Tabla 80. Análisis de Impacto y Factibilidad

Actividad	Impacto	Factibilidad	Total
Estrategia de Comunicación	5	4	20
Calidad de Vida Laboral – Coaching de Vida	4	3	12
Calidad de Vida – Acondicionamiento Físico	4	3	12
Arte y Cultura	4	3	12
Plan de Bonos	5	1	5

Fuente: Elaboración Propia

A la Entidad se le hará la propuesta de las actividades abordadas para que el proyecto que determinan una factibilidad con los valores que puntúan mayores a 12, dado que estas cumplen con el objetivo propuesto para la investigación y se analice el beneficio que tendría la entidad con lo propuesto, dado que está acorde a lo que pretende la normatividad vigente y es una realidad acorde a la caracterización de las variables sociodemográficas y las necesidades que reportan los funcionarios.

Si bien es cierto que el Plan de Bonos ofrecería un impacto alto, la factibilidad sería muy baja dado el costo que representa para la entidad, mas aun teniendo en cuenta el presupuesto asignado.

6. Propuesta de Intervención

De acuerdo a los hallazgos evidenciados en los resultados aportados por la muestra poblacional objeto de estudio, permitirá integrar las variables abordadas en la investigación con el fin de articularlas a la propuesta de intervención las cuales resultan pertinentes y que aportaran para optimizar el Plan de Bienestar de la SED.

La propuesta de intervención se basa en los resultados hallados en el presente trabajo de grado que responden a los objetivos propuestos y estos permiten por medio de unas estrategias recomendar a la Dirección de Talento Humano de la SED las diferentes actividades para ser abordadas en el marco del Plan de Bienestar de la SED, para responder así con las necesidades propias que han reportado los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá, estrategias que optimizan la consecución del objetivo de Plan de Bienestar, el cual busca propiciar las condiciones de los funcionarios en el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral respondiendo a las necesidades de los servidores y a su vez que los anteriores reflejen el cumplimiento de la misión de la entidad aumentando los niveles de satisfacción genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia, identidad y cumplimiento de la labor con eficiencia, eficacia y efectividad.

La metodología que se desarrolla para la presentación de la propuesta de intervención es por medio de un modelo de marco lógico para presentar las estrategias sugeridas dentro de la propuesta las cuales responden a los objetivos y resultados hallados referentes a las necesidades que reportaron los funcionarios y que responde al contexto real de la SED. El modelo de marco lógico es usado para el diseño de programas el cual permite verificar su progreso y para comprobar si se están alcanzando los objetivos que se han proyectado, adicionalmente es una herramienta para planificar las acciones, programar recursos que se necesitan para la consecución de los objetivos propuestos, permitiendo el monitoreo y control.

A continuación se presenta las estrategias con el fin de aumentar la participación en el Plan de Bienestar de la SED, lo que buscara alcanzar una mayor satisfacción laboral por parte de los funcionarios administrativos, la propuesta se enmarca en un modelo de marco lógico en el cual se compone de procesos, objetivos de la estrategia, acciones, metas e indicadores de resultado, población objetivo o beneficiaria y los responsables.

Esta propuesta está acorde al alcance y delimitación que expone el enfoque de intervención que contempla la Maestría en Gestión Social Empresarial de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Externado de Colombia.

6.1 Proceso: Estrategia de Comunicación

Teniendo en cuenta los resultados hallados del presente trabajo de grado en el cual el 67% de la muestra encuestada manifestó “*no tener conocimiento del Plan de Bienestar de la SED*” y en la mayoría de los casos indicó no haber estado enterado de las actividades ofertadas.

Por lo anterior un factor para tener en cuenta y para que se aumente la participación de los funcionarios administrativos en las actividades del Plan de Bienestar de la SED, tiene que ver con una estrategia de comunicación la cual debe estar a cargo desde la Dirección de Talento Humano, siendo esta fundamental dado que en la medida que los funcionarios de la SED conozcan el Plan de Bienestar y la programación de las actividades, ellos lo entiendan, se motiven, generen un compromiso con la entidad y consigo mismo, sentido de pertenencia y por ende la participación en el mismo. La estrategia de comunicación deberá ser acorde con los principios básicos de la misma en donde contenga: a) Emisor: La persona (o personas) que emite un mensaje; b) Receptor: La persona (o personas) que recibe el mensaje; c) Mensaje: Contenido de la información que se envía; d) Canal: Medio por el que se envía el mensaje; e) Código: Signos y reglas empleadas para enviar el mensaje y f) Contexto: Situación en la que se produce la comunicación.

Objetivo:

Generar una estrategia de comunicación interna para el mejoramiento de la difusión del Plan de Bienestar de la SED y que este tenga una interacción entre los funcionarios con un alto impacto que pretenda generar y aumentar la participación en las actividades del Plan de Bienestar de la SED.

Acciones:

1. Por medio del diseño de un Plan Estratégico de Comunicación, el cual se elaborara con el Apoyo de la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa (OACP), diseñar

piezas publicitarias sobre el programa y actividades del Plan de Bienestar de la SED, las cuales serán enviadas a través de la Página Web de la Entidad, Página de la Intraed, a los correos electrónicos institucionales, como Imagen de la Pauta Publicitaria del Evento en el Escritorio de los PC, publicación en redes sociales Facebook, Twitter, YouTube.

2. El Profesional a Cargo del Área de Bienestar de la Dirección de Talento Humano, será el encargado de generar ambientes favorables de trabajo en la entidad de tal manera que no se presenten barreras en la comunicación y con el Apoyo del Profesional de Talento Humano de la localidad de Engativá, fomentar y garantizar que la información sea difundida y conocida por todos los funcionarios administrativos y cuenten con la información de la programación de las diferentes actividades, logren inscribirse y participar en las mismas.
3. Las Estrategias de Comunicación deberán estar presentes en todo el proceso de Plan de Bienestar desde el lanzamiento del programa y actividades, así como los resultados de la participación en las diferentes actividades como los talleres, dado que en la actualidad únicamente se publica y actualiza todo lo concerniente a las “Olimpiadas SED” que tiene que ver con las actividades de competencia deportiva. Es por ello que con el Apoyo de la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa y con el profesional encargado de la actualización de la pagina web www.educacionbogota.edu.co / Servicios / Plan de Bienestar, sean incluidas y/o actualizadas las actividades que tienen que ver con la Calidad de Vida de los funcionarios, tales como la programación de los talleres, actividades de autocuidado, manejo del estrés, los convenios con escenarios para actividades de acondicionamiento del estado físico, entre otras.

4. A través de las Carteleras que existen en cada área, por medio de los Embajadores de Corazón (estrategia de comunicación interna de la OACP), ellos son funcionarios (as) que representan a cada área de la SED y en el caso particular en la Dirección Local de Educación de Engativá existe un representante, los embajadores de corazón deberán ser capacitados con el acompañamiento de la Dirección de Talento Humano para dar a conocer de forma detallada el Plan de Bienestar de la SED así como la programación, y la OACP a través del profesional a cargo de la Comunicación Interna, enviara a los Embajadores la información y piezas publicitarias en lo concerniente a las Actividades del Plan de Bienestar para que sea conocido de forma física por los funcionarios del área respectiva.
5. Las carteleras están ubicadas estratégicamente en los pasillos de alto transito de funcionarios y cerca a la maquina del Café, en donde al hacer una pausa para tomar el café podrán detenerse a leer la información que impacta con mensajes muy llamativos y mensajes claros que impacten, tales como *“Deseas mejorar tu calidad de vida”* *“Cuidad tu salud con actividades que mejoran tu condición fisica”* *“Taller de artes manuales, anímate se ofrecen talleres en: Arte Country, Repostería, Foammy, Muñecos Navideños, Arreglos Florales, etc”*; y los mensajes deberán contener información completa de la programación, inscripciones, lugar del evento, profesional a cargo de la actividad y ofertas disponibles.
6. Crear un correo electrónico como un Buzón de Sugerencias el cual será administrado por el Profesional a cargo del Plan de Bienestar, este con el fin de recepcionar sugerencias y/o reclamos en lo concerniente al Plan de Bienestar de la SED, información que permitirá conocer las quejas en las cuales se deberán atender y

mitigar con un plan de mejoramiento, así como las sugerencias con aspectos que en el desarrollo del Plan no se considero pero que los funcionarios los toman como una necesidad que aporta al Plan de Bienestar. Otorgando respuestas inmediatas a los funcionarios que han interpuesto la queja o la sugerencia.

7. Generar y reforzar aún más la cultura de utilizar las herramientas de comunicación para poder estar informados. Entre otras la intranet, con el fin de tener la información al alcance de todos y en donde pueden ubicar el Programa de Bienestar así como las diferentes actividades programadas, normatividad y demás, así como la consulta del Boletín Diario de PrensaSED e identificar las noticias referentes a los diferentes eventos y que ello se vuelva una rutina de consulta, dentro de la cultura organizacional. En los casos donde se haga necesario la OACP enviara el instructivo para el manejo de las herramientas de comunicación interna que tiene disponibles la SED.

Metas:

- Meta 1: Articular el Plan de Bienestar de la SED con el Plan de Comunicación el cual debe ser concatenado para que las piezas publicitarias de las actividades del Plan de Bienestar generen impacto, motivación y por ende participación por parte de los funcionarios administrativos.
- Meta 2: Incrementar los niveles de acceso a la información institucional en lo que refiere al Plan de Bienestar de la SED por parte de los funcionarios de la Dirección Local así como los que laboran en los Colegios en Engativá.

- Meta 3: Lograr un mayor acceso a las Actividades del Plan de Bienestar acorde a la publicación y actualización de las actividades en la Pagina WEB de la entidad.
- Meta 4: Empoderar a los Embajadores de Corazón indicando el papel tan importante de mantener actualizada la cartelera así como contar con el conocimiento el Plan de Bienestar así como las actividades que se encuentran ofertadas para los funcionarios administrativos.
- Meta 5: Mantener actualizada la información de las Carteleras referente a las noticias de las actividades del Plan de Bienestar de la SED.
- Meta 6: Adelantar planes de mejoramiento de acuerdo a las quejas o sugerencias que sean remitidas en el correo electrónico dispuesto para tal fin.
- Meta 7: Mejorar y acrecentar la cultura organizacional en lo referente al uso de las TICS, en las herramientas que se utilizan para la publicación del Plan de Bienestar tales como el correo electrónico, pagina web de la entidad y la Intranet.

Indicadores de Resultado:

Indicador 1

Número de piezas publicitarias diseñadas por la OACP

Número de piezas publicitarias publicadas en la Pagina WEB de la SED, Intranet y Redes Sociales

Indicador 2

Número de actividades del Plan de Bienestar de la SED reportadas por TH

Número de actividades del Plan de Bienestar de la SED informadas a los funcionarios de Engativá

Indicador 3

Número de actividades del Plan de Bienestar de la SED programadas por TH

Número de actividades del Plan de Bienestar de la SED publicadas en la página web
Link Plan de Bienestar

Indicador 4

Número de Embajadores de Corazón existentes en Engativá

Número de Embajadores de Corazón de Engativá capacitados en el Plan de Bienestar
de la SED

Indicador 5

Número de Carteleras Existentes en Engativá

Número de Carteleras Actualizadas en Engativá

Indicador 6

Número de Quejas recibidas al mes

Número de Planes de Mejoramiento adoptados para mitigar lo reportado en las quejas

Indicador 7

Número de visitas por los funcionarios

Número de servicios utilizados vía web

Población Objetivo:

La estrategia de comunicación está dirigida a todos los funcionarios administrativos que laboran en los 33 Colegios de la Localidad de Engativá, por medio del Plan de Comunicación en donde en cada actividad se logre en primer lugar dar a conocer la información referente al Plan de Bienestar de la SED, que lo compone y que actividades ofrece la SED, la cual estará

acompañada de la convocatoria para que esta sea difundida, conocida, motivadora y que los funcionarios administrativos participen de las actividades propuestas, siendo ellos los principales beneficiados dentro del marco del Bienestar Laboral y Calidad de Vida Laboral.

Responsables:

Dirección de Talento Humano, Profesional del Área de Bienestar y Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

6.2 Proceso: Calidad de Vida Laboral – Coaching de Vida

De acuerdo a los resultados obtenidos por la muestra a la cual se le aplicó, se indago sobre sí existieran Escuelas de Formación en cuales le gustaría participar, el 36% siendo la mayoría manifestó querer participar en “*Escuelas de Coaching*”, es por ello que a continuación se procede a presentar la propuesta.

En el abordaje de Calidad de Vida Laboral se asocia y se articula con la vida diaria, el trabajo, la vida en el trabajo y la calidad, es por ello que la propuesta de la presente estrategia aborda las necesidades de los funcionarios administrativos y refiere a la calidad de vida, desarrollo personal, profesional y que contemple un abordaje del manejo del estrés y proyecto de vida, y que estos sean aplicables al Bienestar Laboral y Calidad de Vida de los funcionarios.

Objetivo:

Incentivar en los funcionarios públicos la participación de las actividades que han considerado les gustaría participar en el “Coaching de Vida” actividades en las cuales apliquen diferentes estrategias que les aporten a su calidad de vida para el manejo del estrés, autoestima y proyecto de vida que permitan su desarrollo personal y profesional.

Acciones:

1. Por medio de talleres en los cuales apliquen un entrenamiento a nivel de desarrollo personal el cual se ha denominado “Coaching de Vida”, se realizará el abordaje en diferentes etapas:

- **Taller 1 Manejo del Estrés: ¿Es importante liberarnos de nuestros pensamientos dañinos?**

En el taller se abordan las diferentes premisas que se tienen acerca del estrés, se hace reflexivo sobre los perjuicios que ocasiona y más aun cuando estos han sido generados en el ejercicio diario de la labor en la institución, se interioriza y se realiza una relajación como parte de un tiempo que debe dedicar el funcionario para hacer consciente su respiración, latidos de su corazón y darse un tiempo y un alto en el camino para reencontrarse consigo mismo.

- **Taller 2 Autoestima: ¿Vas a Fortalecer tu Autoestima?**

En el taller se pretende otorgar herramientas para que los funcionarios administrativos identifiquen sobre situaciones específicas, en donde estas les están afectando su autoestima. Y con la estrategia de la casa en la cual el

funcionario describe en cada apartado de la casa, lo que piensa de sí mismo, lo que sabe hacer, como se valora, los que le gusta de sí mismo, las cualidades, los defectos, los proyectos y la experiencia de vida en el cual se pretende que cada uno se conozca y reconozca que tiene cualidades, habilidades que anteriormente no había reconocido y luego del taller ya los ha hecho consientes.

- **Taller 3 Desarrollo Personal – Sueños y Metas (Proyecto de Vida)**

Teniendo en cuenta la caracterización de los funcionarios, permite un abordaje sobre proyecto de vida, dado que en gran proporción existen funcionarios prontos a alcanzar su jubilación, así como otros son adultos jóvenes y otra proporción adulta madura, esta clasificación permite otorgarles herramientas a los funcionarios para que construyan sus metas y sueños en el proceso de un proyecto de vida.

En el taller se proporcionara una estrategia como el Método SMART, para la construcción de Metas en el cual los funcionarios deberán construirlas siendo estas sean Especificas, medibles, alcanzables, relevantes y en un tiempo definido.

De esta manera cada funcionario las construirá priorizando las metas que consideren están en el corto plazo, mediano y largo plazo; construyendo un proyecto de vida con un objetivo claro que mantendrá una motivación permanente hacia su desarrollo personal, profesional, generando una calidad de vida y bienestar.

Metas:

- En el taller 1: Crear hábitos en los cuales los funcionarios a través de las herramientas otorgadas logren manejar el estrés y apliquen las estrategias para controlarlo en su vida diaria laboral y personal.
- En el taller 2: Lograr que los funcionarios administrativos mantengan su autoestima que contribuye a su desarrollo personal.
- En el taller 3: Lograr tomar conciencia en los funcionarios administrativos en la construcción de su proyecto de vida y evaluación y actualización del mismo el cual permite una motivación, desarrollo personal y profesional.

Indicadores de Resultado:

Número de talleres programados

Número de funcionarios administrativos que participan en los talleres

Población Objetivo:

De la misma manera la estrategia está dirigida a todos los funcionarios administrativos que laboran en los 33 Colegios de la Localidad de Engativá, por medio de los talleres de desarrollo personal abordan temáticas de manejo del estrés, autoestima y proyecto de vida pretende que la población objetivo cuente con herramientas que puedan aplicar en la vida diaria y estas contribuyan a su bienestar.

Responsables:

Dirección de Talento Humano, Profesional del Área de Bienestar y Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

6.3 Proceso: Calidad de Vida – Acondicionamiento Físico

De acuerdo a los resultados obtenidos por la muestra indican que uno de los motivos por los cuales no participan de las actividades referentes al acondicionamiento físico es porque estas son programadas en un lugar distante al sitio laboral o de vivienda, adicional indican que tienen preferencias por las actividades tales como Pilates, Yoga, Estiramiento, Relajación y SPA.

Teniendo en cuenta que el 67% de la población objeto de estudio reside y labora en la Localidad de Engativá, la propuesta consiste en generar convenios interinstitucionales con Cajas de Compensación, Gimnasios, Centros de Pilates y Yoga que se estén ubicados en las UPZ 26 Ferias, UPZ 72 Bolivia, UPZ 74 Engativá, UPZ 30 Boyacá Real y UPZ 29 Minutos de Dios de la Localidad de Engativá y que ofrezcan clases de Pilates, Yoga, Estiramiento, Sesión de Relajación y de SPA.

Objetivo:

Implementar un programa de acondicionamiento físico tales como Pilates, Yoga, relajación, estiramiento y SPA, para lograr la participación de los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá.

Acciones:

Generar convenios interinstitucionales con Gimnasios, Centros de Pilates, Yoga y Caja de Compensación o espacios donde se ofrezca acondicionamiento físico (yoga, Pilates, estiramiento, relajación, SPA, etc), en las UPZ 26 Ferias, UPZ 72 Bolivia, UPZ 74 Engativá, UPZ 30 Boyacá Real y UPZ 29 Minutos de Dios de la Localidad de Engativá.

Se propone 5 clases cada día de la semana en la en los sitios donde sean ofertadas las clases:

- **Clase 1 Pilates:** Se programa una clase por semana de una hora, se sugiere un horario de 6:00 pm a 7:00 pm.
- **Clase 2 Yoga:** Se programa una clase por semana de una hora, se sugiere un horario de 6:00 pm a 7:00 pm.
- **Clase 3 Estiramiento:** Se programa una clase por semana de una hora, se sugiere un horario de 6:00 pm a 7:00 pm.
- **Clase 4 Sesión de Relajación:** Se programa una clase por semana de una hora, se sugiere un horario de 6:00 pm a 7:00 pm.
- **Clase 5 Sesión de SPA:** Se programa una clase por semana de una hora, se sugiere un horario de 6:00 pm a 7:00 pm.

La programación de las clases se realizará una cada día de la semana, ello con el fin que los funcionarios interesados en participar puedan acceder a una o varias de las clases programadas.

Meta:

Generar participación de los funcionarios en un 90%, por lo menos una de las clases ofertadas.

Indicador:

Número de funcionarios administrativos inscritos

Número de funcionarios administrativos participantes

Población objetivo:

Los funcionarios administrativos que laboran en los 33 Colegios Distritales de la Localidad Engativá, a los cuales se les va ofertar la programación de las diferentes actividades de acondicionamiento físico y en espacios en donde se generen los convenios interinstitucionales, adicional con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa con la difusión de la información acorde al Plan de Comunicación.

Responsables:

Dirección de Talento Humano, Profesional del Área de Bienestar y Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

6.4 Proceso: Arte y Cultura

De acuerdo a los resultados obtenidos por la muestra de la misma manera reportan como necesidad que sea ofertadas actividades de arte y cultura y más aun teniendo en cuenta que el 58% de la población es mayor a 46 años, los cuales de acuerdo a sus necesidades prefieren actividades de artes plásticas, participar en Grupos de Teatro, Canto y Danzas.

Objetivo:

Crear Grupos de Interés en Artes Plásticas, Danzas, Coro y Teatro en donde logren participar los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá.

Acciones:

A través del un convenio con la Caja de Compensación y con la Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte, se busca crear los espacios en los cuales se organicen 4 grupos con un cupo mínimo de 20 funcionarios en donde se ofrezcan las diferentes clases.

En cada uno de los Grupos de Interés, se propone la siguiente dinámica:

- **Grupo Artes Plásticas:** Se ofertaran 4 talleres por cada especialidad que tendrán una duración de un mes, una vez a la semana con una duración de 1 hora, compuesta por 4 Clases en las siguientes modalidades:

- Arte Country
 - Pintura en Oleo
 - Decoración Fiestas
 - Adornos Navideños
- **Grupo Danzas:** Se ofertaran 4 talleres de danzas por cada tipo de baile con una duración de un mes, una vez a la semana con una duración de 1 hora, compuesta por 4 Tipos de Baile:
 - Salsa
 - Cha Cha Cha
 - Rumba
 - Tango
- **Grupo Canto:** Se programara 2 talleres de Canto con una duración de dos meses, una vez a la semana con una duración de 1 hora, compuesta por talleres de:
 - Lectura de Partitura
 - Técnica Vocal
- **Grupo de Teatro:** Se programara 4 talleres de Teatro con una duración de un mes, una vez a la semana con una duración de 1 hora, compuesta por talleres de:
 - Taller de Diálogos
 - Taller de Monologo
 - Taller de Memorización
 - Taller de Vocalización

La programación de las clases se realizará una cada día de la semana, ello con el fin de que los funcionarios interesados en participar puedan acceder a una o varias de las clases programadas.

Meta:

Generar participación de los funcionarios en un 70%, por lo menos una de las clases ofertadas.

Indicador:

Número de funcionarios administrativos inscritos

Número de funcionarios administrativos participantes

Población objetivo:

Los funcionarios administrativos que laboran en los 33 Colegios Distritales de la Localidad Engativá, a los cuales se les va ofertar la programación de las diferentes actividades de Arte y Cultura, dirigida específicamente a los funcionarios administrativos mayores de 45 años, en este grupo de funcionarios hay varios que se encuentran en etapa de pre pensionados, lo que resulta muy pertinente las actividades programadas.

Responsables:

Dirección de Talento Humano, Profesional del Área de Bienestar y Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.

6.5 Proceso: Pilotaje para replica del Instrumento

“Encuesta de Variables Sociodemográficas, identificación de necesidades y percepción de los Rectores” - Caracterización de los Funcionarios Administrativos

Como se ha abordado en el trabajo de grado el contexto de la SED, por ser una entidad con un número significativo de funcionarios y descentralizado mediante una organización por localidades y acorde a los resultados hallados se presenta la caracterización de la población de funcionarios públicos de la Localidad Engativá.

Objetivo:

Identificar el Perfil Sociodemográfico de los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá que permita caracterizar a los funcionarios.

Acciones:

Aplicar la encuesta sociodemográfica a los funcionarios utilizados en el pilotaje realizado en la Localidad de Engativá y ser extensiva a las 18 localidades restantes.

1. La aplicación de la encuesta se realizará utilizando la Herramienta Institucional Forms de Outlook 365, la cual será enviada a los correos electrónicos de los funcionarios de la población objeto de estudio.

2. La recolección de los resultados reportados por la población objeto de estudio, serán allegados por medio del correo electrónico el cual llegara automáticamente con los datos una vez cada funcionario responda la encuesta.
3. El análisis de resultados se realizará con base en las variables sociodemográficas y la relación entre las mismas, las cuales permiten caracterizar a los funcionarios de la localidad de Engativa.
4. El producto es la caracterización de los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá, permitirá una clasificación de acuerdo al perfil sociodemográfico y actuar como pilotaje en la inserción de dicho perfil en las actividades del Plan de Bienestar de la SED que respondan a las necesidades reportadas.

Metas:

- Que la totalidad de la muestra de los funcionarios administrativos de la Localidad de Engativá, contesten la encuesta aplicada.
- Lograr una caracterización de acuerdo al perfil sociodemográfico de los funcionarios administrativos de la localidad de Engativá y que este sea tenido en cuenta en las actividades del Plan de Bienestar de la SED.

Indicadores de Resultado:

Número de encuestas programadas para aplicar a la muestra

Número de encuestas respondidas por la muestra

Número de actividades que ofrece el Plan de Bienestar acorde al perfil sociodemográfico.

Número de funcionarios administrativos que participan en las actividades del Plan de Bienestar.

Población Objetivo:

La estrategia está dirigida a todos los funcionarios administrativos que laboran en los 33 Colegios de la Localidad de Engativá, los cuales al permitir una caracterización de las variables sociodemográficas, permite tener en cuenta las necesidades aportadas y estas se articularan a las actividades del Plan de Bienestar de la SED, que responden a las motivaciones, necesidades y requerimientos de los funcionarios administrativos generando así una participación adecuada del programa evitando pérdida de recursos económicos y garantizando que el plan de Bienestar contribuya a la calidad de vida de los funcionarios y redunde en el óptimo desempeño de los mismos.

Replica para las 18 Localidades:

Partiendo del modelo utilizado en el presente trabajo de grado en el cual se delimito y se abordó la Localidad de Engativá, con un estudio exhaustivo se propone de acuerdo a lo hallado en una sola localidad, este modelo sea utilizado como pilotaje y pueda ser replicado a los funcionarios administrativos de los 327 Colegios que pertenecen a las 18 localidades restantes, en el cual de acuerdo a su distribución geográfica puedan definir y otorgar información relevante

del perfil sociodemográfico, identificación de necesidades y percepción de los rectores, resultando que cobra importancia a la hora de realizar la caracterización de acuerdo a la información recolectada.

La réplica del trabajo realizado deberá cumplir las siguientes etapas:

1. Selección de la muestra poblacional por cada localidad, aplicando la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

Tomando como base la planta de personal administrativo que a la fecha labora en las localidades se reporta el siguiente muestreo para la aplicación de la encuesta:

Tabla 81 Muestreo Poblacional Localidades

LOCALIDADES	MUESTREO
	POBLACIONAL DE ADMINISTRATIVOS
USAQUEN	48
CHAPINERO	14
SANTA FE	30
SAN CRISTOBAL	83
USME	91

TUNJUELITO	61
BOSA	103
KENNEDY	117
FONTIBON	48
SUBA	93
BARRIOS UNIDOS	43
TEUSAQUILLO	12
LOS MARTIRES	30
ANTONIO NARIÑO	29
PUENTE ARANDA	53
CANDELARIA	9
RAFAEL URIBE	89
CIUDAD BOLIVAR	103
SUMAPAZ	7

Fuente: Elaboración Propia

2. La aplicación de la encuesta se realizará utilizando la Herramienta Institucional Forms de Outlook 365, la cual será enviada a los correos electrónicos de los funcionarios de la población objeto de estudio.
3. La recolección de los resultados reportados por la población objeto de estudio, serán allegados por medio del correo electrónico el cual llegara automáticamente con los datos una vez cada funcionario responda la encuesta al profesional responsable del proceso.
4. El análisis de resultados se realizará con base en las variables sociodemográficas y la relación entre las mismas, las cuales permiten caracterizar a los funcionarios de cada localidad.

		AÑO 2018																																							
Actividad	Responsable	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
actividades en lanzamiento																																									
Remitir para divulgación de la Publicidad al Profesional de TH de la Localidad Engativá	Profesional TH Bienestar - Profesional de TH de la Localidad Engativá																																								
Actualización en las Carteleras de los Colegios con la información de las Actividades del Plan de Bienestar de la SED	Profesional TH Bienestar - Profesional de TH de la Localidad - Embajadores de Corazón de los Colegios																																								
Recepción de las quejas y sugerencias dejadas en el Buzón del Correo electrónico creado para tal fin	Profesional TH Bienestar - PrensaSED																																								
CALIDAD DE VIDA LABORAL – COACHING DE VIDA																																									
Planeación de los Talleres a Ofertar	Profesional TH Bienestar																																								
Inscripciones de funcionarios para participar en los talleres	Profesional TH Bienestar																																								
Taller 1 Manejo del Estrés: ¿Es importante liberarnos de nuestros pensamientos dañinos?	Profesional TH Bienestar - Profesional de TH de la Localidad Engativá																																								
Taller 2 Autoestima: ¿Vas a Fortalecer tu Autoestima?	Profesional TH Bienestar - Profesional de TH de la Localidad Engativá																																								
Taller 3 Desarrollo Personal – Sueños y Metas (Proyecto de Vida)	Profesional TH Bienestar - Profesional de TH de la Localidad Engativá																																								
Seguimiento al cumplimiento de asistencia a los talleres	Profesional TH Bienestar - PrensaSED																																								
CALIDAD DE VIDA – ACONDICIONAMIENTO FÍSICO																																									
Cotización de Gimnasios ubicados en la UPZ y de la Caja de Compensación que ofrezcan las actividades	Directora TH - Profesional Financiera																																								

		AÑO 2018																																							
Actividad	Responsable	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
de acondicionamiento físico																																									
Aprobación Cotización y solicitud CDP	Directora TH - Profesional Financiera																																								
Legalización del Contrato	Directora TH - Profesional Financiera																																								
Oferta y Publicación en Prensa de las Actividades en Pilates, Yoga, Relajación y Spa	Profesional TH Bienestar - PrensaSED																																								
Inscripciones participación actividades ofertadas	Profesional TH Bienestar - Profesional de TH de Engativá																																								
Clase de Pilates	Profesional TH Bienestar																																								
Clase de Yoga	Profesional TH Bienestar																																								
Clase de Estiramiento	Profesional TH Bienestar																																								
Sesión de Relajación	Profesional TH Bienestar																																								
Sesión de SPA	Profesional TH Bienestar																																								
Seguimiento al cumplimiento de asistencia a las actividades	Profesional TH Bienestar																																								
ARTE Y CULTURA																																									
Generar convenio con la Caja de Compensación y/o Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte	Directora TH - Profesional Financiera																																								
Aprobación Cotización y solicitud CDP	Directora TH - Profesional Financiera																																								
Legalización del Convenio	Directora TH - Profesional Financiera																																								
Oferta y Publicación en Prensa de las Actividades de Arte y Cultura	Profesional TH Bienestar - PrensaSED																																								
Inscripciones participación actividades ofertadas	Profesional TH Bienestar - Profesional de TH de Engativá																																								
Grupo Artes Plásticas	Profesional TH Bienestar																																								
Grupo Danzas	Profesional TH Bienestar																																								

Las actividades propuestas se sustentan con el fin de dar cumplimiento al objetivo referenciado en la investigación. Es por ello que las actividades en concordancia con cada prioridad de intervención se presentan de la siguiente manera:

6.7 Presupuesto de la Propuesta

Estrategia de Comunicación: Teniendo en cuenta que la Comunicación Organizacional Interna, hace parte de una de las funciones de la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa y tiene presupuesto asignado para lo referente a piezas publicitarias y para el caso en particular la promoción del Plan de Bienestar de la SED, el recurso utilizado es el Humano.

Calidad de Vida Laboral – Coaching de Vida: Es una actividad en donde se puede generar convenio con la ARL o la Caja de Compensación, sin embargo se realiza el presupuesto incluyendo el profesional que impartiría los Talleres, se proyecta para 191 funcionarios de la Localidad de Engativá, honorarios por cada taller \$1.500.000,00, en el cual se han proyectado 3, para un total de \$4.500.000.

De igual manera el presupuesto está basado de conformidad a la proyección sobre las actividades propuestas, pero la entidad puede dar aplicabilidad a Economías de Escala en un proceso de negociación, para alcanzar optimizar y reducir los costos.

Calidad de Vida – Acondicionamiento Físico: Su razón de ser se sustenta en el sentido de una vez realizada la caracterización del Personal Administrativo de los Colegios que pertenecen a la Localidad de Engativá, para conocer las características propias del personal administrativo, dado que de acuerdo a la ubicación geográfica de cada localidad así mismo las variables socio demográficas cambian, ello permitirá que las actividades del Plan de Bienestar sean enfocadas a determinada población objetivo y que los funcionarios participen y sientan que la SED ha aportado a su bienestar. Es por ello que en el Presupuesto proyectado se pretende ubicar convenios con Gimnasios ubicados en las UPZ 26 Ferias, UPZ 72 Bolivia, UPZ 74 Engativá, UPZ 30 Boyacá Real y UPZ 29 Minutos de Dios de la Localidad de Engativá o en la Caja de Compensación, sobre escenarios y profesionales idóneos que procedan a desarrollar una rutina de las clases de Yoga, Pilates, Relajación, Estiramiento y todas aquellas actividades que permitan un acondicionamiento físico. Se proyectó un costo relacionado promedio de \$30.000 por clase diaria que será impartida 1 vez por semana, para cada funcionario, proyectada un primer grupo de 191 funcionarios administrativos para un total diario de \$5.730.000 y valor mensual de \$22.920.000, proyectado a 8 meses, para un total de \$183.360.000.

El presupuesto está basado de conformidad a la proyección sobre las actividades propuestas, pero la entidad puede dar aplicabilidad a Economías de Escala en un proceso de negociación, para alcanzar optimizar y reducir los costos.

Arte y Cultura: Es una actividad en donde se puede generar convenio con la Caja de Compensación y Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte, sin embargo se realiza el presupuesto incluyendo 4 profesionales por especialidad: Artes Plásticas, Danzas, Canto y

Teatro, los cuales impartirán los Talleres, se proyecta para 191 funcionarios de la Localidad de Engativá agrupados en 4 grupos, honorarios por cada profesional es de \$2.000.000.00, para un total de \$8.000.000.

De igual manera el presupuesto está basado de conformidad a la proyección sobre las actividades propuestas, pero la entidad puede dar aplicabilidad a Economías de Escala en un proceso de negociación, para alcanzar optimizar y reducir los costos.

Pilotaje para replica del Instrumento “Encuesta de Variables Sociodemográficas, identificación de necesidades y percepción de los Rectores” - Caracterización de los Funcionarios Administrativos: Para esta actividad no se requiere de presupuesto dado que la encuesta ya está construida como uno de los productos de la presente investigación, la herramienta tecnológica a utilizar es la que maneja en la actualidad la SED, Outlook 365 por medio de los formularios los cuales se aplican por medio del correo electrónico institucional, y el recurso humano para el análisis de los instrumentos estará a cargo de uno de los contratistas cuyo objeto contractual es aplicable para lleva a cabo esta labor.

Tabla 83. Presupuesto de la Propuesta de Intervención en la SED

Duración: 10 meses

Periodo: 2018

Inicio: Marzo 2018 Finalización:
Diciembre 2018

VARIABLE	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	VALOR MENSUAL	TOTAL	FUENTES DE RECURSOS
ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN				
Elaboración del Plan Estratégico de Comunicación Interna del Programa de Bienestar de la SED	191	\$0	\$0	Presupuesto asignado a la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa
Actualización en la Pagina Web en el Link de las actividades aprobadas por el Plan de Bienestar de la SED	191	\$0	\$0	Presupuesto asignado a la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa
Emisión de las piezas publicitarias por página web, intranet, redes sociales, de la actividades en lanzamiento	191	\$0	\$0	Presupuesto asignado a la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa
Remitir para divulgación de la Publicidad al Profesional de TH de la Localidad Engativá	191	\$0	\$0	Presupuesto asignado a la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa
Actualización en las Carteleras de los Colegios con la información de las Actividades del Plan de Bienestar de la SED	191	\$0	\$0	Presupuesto asignado a la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa
Recepción de las quejas y sugerencias dejadas en el Buzón del Correo electrónico creado para tal fin	191	\$0	\$0	Presupuesto asignado a la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa
SUBTOTAL			0	
CALIDAD DE VIDA LABORAL – COACHING DE VIDA				
Taller 1 Manejo del Estrés: ¿Es importante liberarnos de nuestros pensamientos dañinos?	191	\$1.500.000	\$1.500.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Taller 2 Autoestima: ¿Vas a Fortalecer tu Autoestima?	191	\$1.500.000	\$1.500.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano

Taller 3 Desarrollo Personal – Sueños y Metas (Proyecto de Vida)	191	\$1.500.000	\$1.500.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
SUBTOTAL			\$4.500.000	
CALIDAD DE VIDA – ACONDICIONAMIENTO FÍSICO				
Clase de Pilates	191	\$4.584.000	\$36.672.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Clase de Yoga	191	\$4.584.000	\$36.672.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Clase de Estiramiento	191	\$4.584.000	\$36.672.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Sesión de Relajación	191	\$4.584.000	\$36.672.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Sesión de SPA	191	\$4.584.000	\$36.672.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
SUBTOTAL			\$183.360.000	
ARTE Y CULTURA				
Grupo Artes Plásticas	191	\$2.000.000	\$2.000.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Grupo Danzas	191	\$2.000.000	\$2.000.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Grupo Canto	191	\$2.000.000	\$2.000.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Grupo de Teatro	191	\$2.000.000	\$2.000.000	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
SUBTOTAL			\$8.000.000	
PILOTAJE PARA REPLICA DEL INSTRUMENTO				
Aplicación de la Encuesta por medio del Outlook 365	1063 (muestreo para el pilotaje en el total de la SED)	\$0	\$0	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Recolección de los Resultados de la Muestra	1063 (muestreo para el pilotaje en el total de la SED)	\$0	\$0	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Análisis de la Información	1063 (muestreo para el pilotaje en el total de la SED)	\$0	\$0	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano

Emisión de Resultados con la Caracterización	1063 (muestreo para el pilotaje en el total de la SED)	\$0	\$0	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
Reporte de la Caracterización para el Plan de Acción 2019 del Plan de Bienestar de la SED	1063 (muestreo para el pilotaje en el total de la SED)	\$0	\$0	Presupuesto Recursos Propios - Área Talento Humano
SUBTOTAL			\$0	
TOTAL			\$195.860.000	

Fuente: Elaboración Propia

7.Referencias bibliográficas

Alcaldía Mayor de Bogotá. (06, Octubre del 2008). Artículo 13. *Por el cual se determinan los objetivos, la estructura, y las funciones de la Secretaría de Educación del Distrito, y se dictan otras disposiciones.* (Decreto 330 de 2008).

Arnold, J., Randall, R. et all. (2012). *Psicología del Trabajo*. México, Pearson Educación

Baguer. A. (2009). *Dirección de Personas*. Madrid, España, Ediciones Díaz de Santos

Blanch, J., Sahagun, M., Cantera, L., & Cervantes, G., (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26 (2), 157-170.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México, Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, Editorial Mc Graw Hill.

Consejo de Bogotá D.C. (09 de junio de 2016). *Por el cual se adopta El Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020*

"Bogotá Mejor Para Todos". (Acuerdo 645 de 2016). Diario Oficial. Registro Distrital 5850 de junio 09 de 2016.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2006). *Estructura del Estado Colombiano*. Bogotá D.C., Publicaciones SENA.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2010). *Bienestar Social Laboral – Una Nueva Propuesta*. Bogotá D.C., Dirección de Políticas de Administración Pública DAFP.

Engel, P. & Riedmann, W. (1982). *Casos sobre Motivación y Dirección del Personal*. Bilbao. España: Artes Gráficas Grijelmo.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Análisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación*. Ciudad: editorial

Institución Universitaria Sergio Arboleda. (1995). *Manual de Administración Pública*. Santa Fe de Bogotá D.C. Fondo de Publicaciones.

Interconsulting, B., (2015). *Psicología Empresarial y Comunicación*. Bogotá. ICB Ediciones.

Jaimez, M., (2013). *Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional*. Granada: Universidad de Granada. 191.

- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agullo, E., (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*. 19 (3), 395-400.
- Max, M. (1993). *Desarrollo a Escala Humana*. (Segunda Edición). Montevideo. Uruguay: Editorial Nordan – Comunidad.
- MEN, (2008). Serie Guías No. 34 Guía para el Mejoramiento Institucional. Ministerio de Educación Nacional.
- Pinilla, J. (2016). *Buenas prácticas laborales orientadas al bienestar laboral como manifestación de la responsabilidad social en la empresa paradigma*. (Tesis de grado). Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Colombia.
- Pozo, C., Alonso, E., Hernández S. & Martos, M., (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*. 11 (2-3), 247-264.
- Rüssel, A. (1976). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España, Ediciones Morata S.A.

Sanabria Rangel, P. E. (2016). *Investigación en ciencias sociales y de gestión: Guía para el desarrollo de marcos metodológicos y procesos de investigación (Working Paper)*.

Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.

Secretaria de Educación Distrital. (14 octubre de 2015). *"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta Global de Personal Administrativo de la Secretaría de Educación Distrital adoptado mediante Resolución 3950 del 7 de octubre de 2008"*. (Resolución 1865, 2015).

Secretaria de Educación Distrital. (06 abril de 2017). *" Por la cual se adopta el Plan de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría de Educación del Distrito para la vigencia 2017"* (Resolución 685, 2017).

Secretaria de Planeación Distrital, (2011). 21 Monografías de las Localidades Distrito Capital 2011. Secretaria de Planeación Distrital.

Secretaria Distrital de Planeación. (2015). Boletín de resultados encuesta multipropósito: Bogotá.

Stake, R. E. (1999). *Investigación con Estudio de Casos*. (E. Morata, Ed.) (Segunda Ed). Madrid.

SED, (2017). Plan de Bienestar. Bogotá. <http://www.educacionbogota.edu.co/es/nuestra-entidad/quienes-somos>.

Uribe, J. (2016). *Psicología del Trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Ciudad de México. México: Manual Moderno.

Wilson, M., Dejoy, D., Vandenberg, R., Richardson, H., y McGrath, A., (2004). *Work characteristics and employee health and well-being: Test of model of healthy work organization*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 565-588.

Anexos

Anexos 1 Validación del Instrumentos Dr. Pedro Emilio Sanabria Rangel
(Ver anexo Carpeta Adjunta en el medio magnético)

Anexos 2. Validación del Instrumentos Dra. Sandra Carolina Urrego Barbosa.
(Ver anexo Carpeta Adjunta en el medio magnético)

Anexos 3. Validación del Instrumentos Dra. Nadia Chávez Zaldívar
(Ver anexo Carpeta Adjunta en el medio magnético)

Anexos 4. Instrumento Encuesta Administrativos
(Ver anexo Carpeta Adjunta en el medio magnético)

Anexos 5. Instrumento Encuesta Rectores
(Ver anexo Carpeta Adjunta en el medio magnético)

**Anexos 6. Autorización de la Dra. Celmira Martin Lizarazo Directora de Talento Humano
de la SED.**

(Ver anexo Carpeta Adjunta en el medio magnético)