



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT. 800113389-7

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
GRUPO DESPACHO
1050



Ibagué 04 DIC 2019

CIRCULAR 000485

Para: RECTORES, DE TODAS LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LA CIUDAD DE IBAGUE

ASUNTO: RECOLECCIÓN DE INFORMACION

Cordial saludo en nombre de la Administración Municipal "Por Ibagué con Todo el Corazón"

En la sesión del Comité Territorial de Formación Docente (C.T.F.D) realizada en esta Secretaría de Educación el día jueves cinco de septiembre de 2019, se socializó una propuesta realizada por el Centro de Estudios e Investigaciones Docentes CEID Capítulo Tolima, denominada: "CLIMA LABORAL Y SALUD MENTAL" Fundamental para las Instituciones Educativas públicas del municipio de Ibagué". Una vez expuesta, analizada y realizadas las intervenciones sobre esta propuesta, el comité procede a dar su aval.

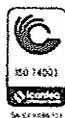
El propósito de la propuesta es relacionar el clima laboral, la salud mental y la calidad Educativa de las Instituciones Educativas del municipio de Ibagué.

Por lo anterior la Secretaria de Educación Municipal le solicita a los rectores de las Instituciones Educativas del Municipio en el marco de su autonomía, autorizar o no, el ingreso de personal para la recolección de dicha información.

Se envía listado de quienes recolectaran la información dentro de la Institución Educativa.

CUADRO CON LISTADO DE LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA RECOLECCION DE LA INFORMACION DENTRO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

LISTADO DE QUIENES RECOLECTARAN LA INFORMACION		
No	NOMBRE	No DE CEDULA
1	OSCAR JAVIER ARCINIEGAS GARZON	93409995
2	ALVARO FELIPE LOAISA MONTEALEGRE	93236223
3	ANGELICA VANESA LIMA MOLANO	1005814921
4	ANGIE CAROLINA TRUJILLO	110552411
5	ANGIE LEÓN HERRERA	1004463187
6	ANGIE SOGIA DIAZ	1005840068
7	BRITNEY JULIETH QUIROGA SABOGAL	1111042117
8	CRISLY VIVIANA CASTRO SERRATO	28554809
9	EDWIN SANTIAGO CASTELLANOS PARRA	1000587588
10	JESSICA ALEJANDRA BARBOSA	1005815632
11	JULIANA ZAPATA RIVEROS	1006120129
12	KAREN VIVIANA MIRANDA DELGADO	1440540584



www.ibagué.gov.co



Alcaldía Municipal
Ibagué
NIT. 800113389-7



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
GRUPO DESPACHO

13	KAREN YINETH PEREZ LOZANO	1110235946
14	KAROL NATHALIA CAMARGO RUIZ	1005911090
15	LAURA ALEJANDRA ESTRADA	1001297882
16	LAURA DANIELA MONTOYA QUIROGA	1119562138
17	LAURA DANIELA ROJAS MASMELA	1110558653
18	LIZBETH GIANELLA GALVEZ ANDRADE	1006002229
19	SAHIAN YULIANA REYES	1007816582

Reviso: LOURDES REGINA PEÑA


LEIDY TATIANA AGUILAR RODRIGUEZ
Secretaria de Educación Municipal

Se anexa propuesta completa de 15 folios

Proyecto: Elsa Sandoval Olaya
Profesional Universitaria



www.ibagué.gov.co

PROYECTO

**CLIMA LABORAL Y SALUD MENTAL:
FUNDAMENTAL PARA LA CALIDAD EDUCATIVA
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES
DEL MUNICIPIO DE IBAGUÉ**

RESPONSABLES DE EL ESTUDIO

Carlos Andrés Arango
Director
Centro de Estudios e Investigaciones Docentes
CEID – TOLIMA

Oscar Javier Arciniegas Garzón
Docente Orientador
Institución Educativa Técnica Nuestra Señora de Fátima

Álvaro Felipe Loaiza Montealegre
Docente Orientador
Institución Educativa Técnica Camila Molano

IBAGUÉ, SEPTIEMBRE DE 2019

Introducción

En el área del comportamiento organizacional se ha definido que el clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los sujetos en el medio ambiente organizacional y que marca una diferencia significativa ^{ante} de una empresa a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización, de sus integrantes y de sus directivos; en el mundo actual, ^{laboral} este fenómeno se valora y ha tomado fuerza ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento y bienestar de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así lograr una mayor eficiencia organizativa. Las Instituciones Educativas no escapan a estas dinámicas, ^{ya q} también son organizaciones que se caracterizan por tener una estructura y dinámica propia donde existe un grupo de empleados que son los docentes, administrativos y los líderes de los procesos ^{docentes} que son los directivos docentes quienes ¹ implementan las políticas educativas al interior de los establecimientos y en la actualidad éstas políticas se enfocan principalmente a la CALIDAD EDUCATIVA.

En numerosos estudios se evidencia que el clima laboral en las instituciones educativas es fundamental, pues influye en la capacidad de los docentes para transmitir conocimientos, relacionarse adecuadamente con estudiantes, compañeros y directivos, además de la salud mental y física de los educadores (Alonso, F. 2014). No obstante, como lo evidencia Velandia, P. (2014), cada vez son más frecuentes los casos de afectaciones ^y a la salud de los maestros por cuenta de factores asociados a contextos laborales difíciles. En este sentido la misma autora demuestra un aumento significativo en el número de incapacidades laborales relacionadas con estrés, depresión no especificada, ansiedad y otras enfermedades mentales consideradas leves.

Por otro lado, pese a que el Ministerio de Educación Nacional publicó en el año 2016 la Guía para el diseño del programa de bienestar laboral del sector docente, donde se definieron líneas claras para la "satisfacción de las necesidades de los servidores docentes y directivos docentes, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia", en el que debían

5

identificarse y reconocerse las áreas de intervención, desde una mirada completa del servidor público, en el trabajo y fuera de él. Las acciones reportadas en el informe de bienestar social del MEN (2016) solo dan cuenta de inducciones y reinducciones a los docentes y esporádicos encuentros con rectores, que no han tenido efecto en los factores de salud y calidad laboral de los maestros, asociados al clima laboral en las instituciones educativas.

También es fácil notar, que los estudios recientes frente al tema del clima laboral en los establecimientos educativos oficiales, parecen responder más a intereses académicos particulares y privados que a iniciativas directivas o ministeriales (diezmadas desde el año 2010), por lo que se hace evidente la necesidad de abordar esta problemática en pro de la salud, la satisfacción y la calidad laboral de los docentes y directivos docentes de Ibagué.

Como se puede observar, el clima laboral refleja las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad o para encontrar su punto de equilibrio. Es por ello que cuando se analiza el clima lo que se hace es comprender y determinar mediante la percepción y posición de los trabajadores, cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, en los factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de las instituciones.

Por consiguiente, medir el clima laboral y salud mental en las Instituciones Educativas resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa para proyectar un incremento en el bienestar del docente, mejorando su rendimiento, reduciendo el ausentismo, incapacidades, los costos para el sistema educativo mediante planes de mejoramiento individuales contextualizados para cada una de las Instituciones Educativas focalizadas en el proyecto.

Justificación

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos. Sin embargo el clima laboral se convierte en un aspecto fundamental que contribuye al cumplimiento de los objetivos misionales de las Instituciones Educativas, por lo tanto se hace necesario conocer el estado del clima laboral al interior de las Instituciones educativas para generar un plan de formación específico y contextualizado en cada establecimiento ya que la línea de base para este aspecto nos evidencia que en el Municipio no se viene adelantando acciones de formación integral para funcionarios de la educación relacionadas con el bienestar docente.

Por otro lado, conviene recordar que Calidad no es un concepto estático, es una característica de las cosas que indica perfeccionamiento, mejora, logro de metas. Calidad no es igual a perfección. Ninguna acción humana y por lo tanto, ningún sistema educativo puede ser perfecto, pero sí puede -y debe- aspirar a mejorar. Cuando hablamos de un programa o sistema educativo de calidad, nos referimos a aquél que ha alcanzado estándares superiores de desarrollo, en lo filosófico, científico, metodológico o en lo humano. Es en lo humano precisamente que esta investigación pretende aportar enfocado a las relaciones interpersonales que se presentan dentro de los establecimientos educativos que se evidencian en el clima laboral incidiendo en los procesos educativos.

En la revisión de antecedentes no se encontró información sobre estudios de clima laboral en las Instituciones Educativas del Municipio de Ibagué y con un conocimiento de causa subjetiva se observan algunas dificultades mencionadas por diferentes docentes de varias instituciones educativas que las relaciones con los compañeros y docentes directivos son deficientes. Por ello, es importante saber cómo se encuentra el clima laboral y salud mental, especialmente cuáles son las variables que influyen en la incidencia del clima dentro en los establecimientos educativos de la región para plantear acciones de mejoramiento fundamentadas en la evidencia y contextualizadas a las necesidades objetivas de las

instituciones y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en el Municipio de Ibagué.

El estudio que se propone está soportado en una serie de variables a estudiar soportadas desde la teoría del comportamiento organizacional (C.O) de Stephen Robbins y James L. Gibson, quienes investigaron el impacto que, individuos, grupos y estructuras, tienen en la conducta dentro de las organizaciones; del mismo modo se afirma que el Comportamiento Organizacional busca analizar el efecto del medio ambiente de la organización y de sus recursos humanos en la misión, objetivo y estrategias de la Institución (Gibson 2006). De igual forma, el instrumento de Salud mental a utilizar en la investigación recoge las variables de síntomas somáticos, ansiedad, insomnio, disfunción social y depresión, el cual se llama Cuestionario de salud general de Goldberg – GHQ28

Las variables a tener en cuenta en la investigación son las siguientes, las cuales fueron descritas por (Gibson 2006).

- a) Estructura y diseño de la organización
- b) Estructura de grupos
- c) Diferencias individuales

Para llevar a cabo esta investigación en la primera etapa se aplicará los dos instrumentos mencionados anteriormente para que proporcione datos específicos acerca de las variables a tener en cuenta como: estructura y diseño de la organización, estructura de grupos y diferencias individuales y lo concerniente a la salud mental. En la segunda etapa se analizará la información relevante, significativa que permitan analizar las causas y comprender los factores que intervienen el clima laboral y salud mental de los docentes y directivos docentes, y posteriormente formular de manera adecuada, un plan de mejoramiento que permita a la Institución educativa implementarlo para contribuir a la calidad educativa en el municipio.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre el clima laboral, salud mental y calidad educativa de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Ibagué?

Hipótesis

H1. Existe una relación significativa entre las variables de clima laboral, salud mental y la calidad educativa de las Instituciones educativas del Municipio de Ibagué.

H0. La relación No es significativa entre las variables de clima laboral, salud mental y la calidad educativa de las Instituciones educativas del Municipio de Ibagué.

Objetivos

Objetivo General

Relacionar el clima laboral, salud mental y la calidad educativa de las Instituciones educativas oficiales del Municipio e Ibagué.

Objetivos específicos

1. Adaptar los instrumentos de clima laboral y salud mental al contexto educativo que permita el análisis de la información de una manera confiable y veraz.
2. Conocer el estado del clima laboral y salud mental en las Instituciones Educativas oficiales del Municipio de Ibagué.
3. Sensibilizar a los protagonistas en el sistema educativo de la importancia de potenciar los factores asociados al buen clima laboral y salud mental como herramienta para un servicio educativo humanizado y de calidad.

Metodología

El diseño planteado para la presente investigación es no experimental, estos estudios se caracterizan por no realizar una manipulación directa o indirecta de las variables,

Hernández Sampieri (2007). Las características específicas internas del presente trabajo evidenciaron la inocuidad del manejo de variables debido a que solamente se requiere observar el fenómeno de clima laboral y salud mental como se dan en el contexto natural mediante la aplicación de los instrumentos y después se pasa a su análisis respectivo.

El enfoque investigativo es cuantitativo que según Hernández Sampieri "es un proceso que recolecta y analiza y vincula datos numéricos en una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema". En este trabajo se empleará dos instrumentos cuantitativos y que arroja datos numéricos teniendo en cuenta unas unidades de análisis específicas, la cual se aplicará a docentes y directivos docentes y permitirá la comprensión del fenómeno del clima laboral y salud mental al interior de las Instituciones Educativas.

El tipo de investigación es transeccional descriptiva, tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades y así proporcionar su descripción Sampieri (2007); el presente trabajo tiene como propósito comprender el clima laboral en Instituciones Educativas Públicas del Municipio de Ibagué. El clima laboral mencionado es una variable determinante en el estudio, que es el interés principal, para poder identificar y comprender las circunstancias que rodean el tema y de esta manera poder incidir en la política pública. Finalmente los datos se recolectarán en un periodo de tiempo determinado, a través de los instrumentos de evaluación, sin el seguimiento en el transcurso del tiempo.

A continuación se enuncia cada una de las fases para la realización del estudio.

- Ajustes de los instrumentos.
 - Selección de las Instituciones educativas
 - Aplicación y recolección de la información.
 - Evaluación de factores protectores en salud mental y mejoramiento del clima.
 - Formulación de acciones de mejorar para cada variable establecida.
 - Conclusiones.
-

Instrumentos

Para llevar a cabo este estudio se utilizará un instrumento con una validez de .8 Combrach, compuesto por 50 ítems, para docentes y directivos docentes, bajo una estructura de escala tipo opinión/Likert, esta escala es un tipo de preguntas basadas en una escala de valoración diseñada para medir actitudes o reacciones. Escala fijada estructuralmente por dos extremos entre los cuales se recorre un continuo que va desde favorable hasta desfavorable con un punto medio central para cada afirmación. Los usuarios indican la respuesta de varias opciones que representa su actitud o reacción. Se rellenan previamente cinco campos de respuesta con las siguientes respuestas: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, lo cuales se analizan desde la repetición de respuesta.

VARIABLES	Numero de preguntas	Porcentaje total
Estilo de dirección	10	20%
Reconocimiento y motivación	10	20%
Identidad y estructura	10	20%
Capacitación y oportunidades de progreso	10	20%
Trabajo en equipo y relaciones humanas	10	20%
Total	50	100%

Para efectos de análisis y organización, los indicadores se agruparon en tres categorías de tipo estructural, de tipo grupal y de tipo individual los cuales se describen a continuación:

1. **Indicadores de tipo estructural:**

- a) División formal del trabajo, agrupamiento y coordinación de las tareas en el trabajo.
- b) Cultura organizacional.

2. **Indicadores de tipo grupal:**

- a) Poder y control.
- b) Comunicación.
- c) Liderazgo.
- d) Estrategia.
- e) Satisfacción laboral.
- f) Negociación y conflicto.

3. **Indicadores de tipo individual:**

- a) Percepción.
- b) Motivación.

Cuestionario De Salud General De Goldberg – GHQ28

Población Objetivo Población general. Sugerido para la valoración de la salud mental. También sugerido para cuidadores. Su respuesta debe abarcar las últimas semanas. Se trata de un cuestionario autoadministrado de 28 ítems divididas en 4 subescalas: A (síntomas somáticos), B (ansiedad e insomnio), C (disfunción social) y D (depresión grave). Como instrumento sugerido para detectar problemas de nueva aparición. La puntuación (GHQ) se realiza asignando los valores 0, 0, 1, 1 a las respuestas de los ítems. El punto de corte para GHQ se sitúa en 5/6 (no caso/caso). Como instrumento sugerido para identificar problemas crónicos. La puntuación (CGHQ) se realiza asignando los valores 0, 1, 1, 1 a las respuestas de los ítems. El punto de corte para CGHQ se sitúa en 12/13 (no caso/caso).

Procedimiento

El estudio se realizará en dos momentos, los cuales se detallan a continuación:

Selección de unidades de análisis: para el estudio se recogerá la información aproximadamente de 1000 personas entre docentes y directivos docentes pertenecientes a diferentes Instituciones Educativas oficiales del Municipio de Ibagué, lo que permitirá al finalizar el estudio contrastar los resultados con los indicadores de calidad en educación.

Recolección de información: se adaptará una rejilla de registro que permite consignar de forma sistemática la información recolectada a partir de los indicadores de escala con respuesta de opinión/Likert. Luego se llevará a cabo este estudio y la tabulación de la información y presentación de resultados.

Criterios de inclusión y exclusión: Para la selección de la población para la aplicación de los instrumentos de clima laboral y salud mental, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de inclusión: docentes o directivos docentes que estén nombrados en propiedad o en provisionalidad y que lleven vinculados más de 6 meses a la Secretaría de Educación de Ibagué

Análisis de resultados

Para el análisis de la información se utilizará la metodología de análisis descriptivo cuantitativo, a través del programa estadístico SPSS, ya que este es un estudio de tipo descriptivo en la cual se emplearan frecuencias, que se traducen en porcentajes como medida que permite hacer una interpretación de los datos.

Impacto esperado

1- Conocer y comprender las diferentes variables y circunstancias que sustentan el actual clima laboral y salud mental en las Instituciones Educativas del municipio de Ibagué.

2- Por otro lado, sensibilizar al grupo de docentes y directivos docentes de la importancia de un clima laboral y salud mental adecuada para contribuir al mejoramiento del bienestar de los funcionarios en la institución y la calidad educativa.

3- Seguidamente mostrarle a la secretaria de Educación de Ibagué y la Fiduprevisora el estado en que se encuentra el clima laboral y salud mental de los docentes y directivos docentes en las Instituciones educativas y destacar la importancia de trabajar en este tema para el mejoramiento de la calidad educativa en El Municipio y la construcción de programas sistemáticos que impacte el bienestar en la salud de los usuarios del prestador de servicio

4- Y se construya una política Municipal de fortalecimiento de clima laboral y salud mental en las Instituciones educativas como complemento hacia la calidad educativa.

Alcance

La presente propuesta está considerada para el total de (1000) MIL personas entre docentes y directivos docentes que cumplan con los criterios de inclusión descritos anteriormente en 50 establecimientos educativos del Municipio, mediante un muestreo aleatorio simple de acuerdo al número de población existente en las Instituciones Educativas, la cual se solicitó mediante oficio a la secretaria de Educación de Ibagué.

Las instituciones donde se va a realizar el estudio son las siguientes:

Alberto Castilla, Alberto Santofimio Caicedo, Alfonso Palacios Rudas, Antonio Nariño, Antonio Reyes Umaña, Boyacá, Carlos Lleras Restrepo, Celmira Huertas, Ciudad Arkala, Ciudad De Ibagué, Ciudad Luz, Conservatorio De Ibagué, Darío Echandia Olaya, Diego Falan, Empresarial El Jardín, Escuela Normal Superior, Exalumnas De La Presentación, Fe Y Alegría, Fernando Villalobos, German Pardo García, Guillermo Angulo, INEM, Ismael Santofimio, Joaquín Flórez, Joaquín Paris, Jorge Eliecer Gaitán, José Antonio Ricaurte, José Celestino Mutis, Juan Lozano Y Lozano, Leónidas Rubio Villegas, Liceo Nacional, Luis Carlos Galán Sarmiento, Mariano Melendro, Maximiliano Neira Lamus, Miguel De Cervantes Saavedra, Modelia, Nelsi García Ocampo, Niño Jesús De Praga, Nuestra Señora

De Fátima, Raíces Del Futuro, Sagrada Familia, San Isidro, San José, San Luis Gonzaga, San Pedro Alejandrino, San Simón, Santa Teresa De Jesús, Santiago Vila Escobar, Simón Bolívar, Técnica Ambiental Combeima

Anexo:

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

No.	ACTIVIDADES	TIEMPO DE INICIO	TIEMPO FINAL
1.	PRESTAMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN	SEPTIEMBRE 2019	_____
2.	CAPACITACIÓN A LOS ENCUESTADORES	SEPTIEMBRE 2019	_____
3.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	OCTUBRE 01 DE 2019	OCTUBRE 18 DE 2019
4.	SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	OCTUBRE 19 DE 2019	OCTUBRE 31 DE 2019
5.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	NOVIEMBRE 01 DE 2019	NOVIEMBRE 30 DE 2019
6.	ELABORACIÓN DEL INFORME DE RESULTADOS	DICIEMBRE 01 DE 2019	DICIEMBRE 16 DE 2019
7.	SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS	ENERO 2020	_____

LISTADO DE QUIENES RECOLECTARÁN LA INFORMACIÓN

No.	NOMBRES	No. CÉDULA
1.	OSCAR JAVIER ARCINIEGAS GARZÓN	93409995
2.	ÁLVARO FELIPE LOAIZA MONTEALEGRE	93236223
3.	ANGÉLICA VANESA LIMA MOLANO	1005814921
4.	ANGIE CAROLINA TRUJILLO	1110552411
5.	ANGIE LEÓN HERRERA	1004463187
6.	ANGIE SOFÍA DÍAZ	1005840068
7.	BRITNEY JULIETH QUIROGA SABOGAL	1111042117
8.	CRISLY VIVIANA CASTRO SERRATO	28554809

14

No.	NOMBRES	No. CÉDULA
9.	EDWIN SANTIAGO CASTELLANOS PARRA	1000587588
10.	JESSICA ALEJANDRA BARBOSA	1005815632
11.	JULIANA ZAPATA RIVEROS	1006120129
12.	KAREN VIVIANA MIRANDA DELGADO	1440540584
13.	KAREN YINETH PÉREZ LOZANO	1110235946
14.	KAROL NATALIA CAMARGO RUIZ	1005911090
15.	LAURA ALEJANDRA ESTRADA	1001297882
16.	LAURA DANIELA MONTOYA QUIROGA	1110562138
17.	LAURA DANIELA ROJAS MASMELA	1110558653
18.	LIZBETH GIANELLA GALVEZ ANDRADE	1006002229
19.	SAHIAN YULIANA REYES	1007816582



PROYECTO CLIMA LABORAL Y SALUD MENTAL: FUNDAMENTAL PARA LA CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE IBAGUÉ

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

No.	ACTIVIDADES	TIEMPO DE INICIO	TIEMPO FINAL
1	APRESTAMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN	SEPTIEMBRE 2019	_____
2	CAPACITACIÓN A LOS ENCUESTADORES	SEPTIEMBRE 2019	_____
3	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	OCTUBRE 01 DE 2019	OCTUBRE 18 DE 2019
4	SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	OCTUBRE 19 DE 2019	OCTUBRE 31 DE 2019
5	ANÁLISIS DE RESULTADOS	NOVIEMBRE 01 DE 2019	NOVIEMBRE 30 DE 2019
6	ELABORACIÓN DEL INFORME DE RESULTADOS	DICIEMBRE 01 DE 2019	DICIEMBRE 16 DE 2019
7	SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS	ENERO 2020	_____

LISTADO DE QUIENES RECOLECTARÁN LA INFORMACIÓN

No.	NOMBRES	No. CÉDULA
1.	OSCAR JAVIER ARCINIEGAS GARZÓN	93409995
2.	ÁLVARO FELIPE LOAIZA MONTEALEGRE	93236223
3.	ANGÉLICA VANESA LIMA MOLANO	1005814921
4.	ANGIE CAROLINA TRUJILLO	1110552411
5.	ANGIE LEÓN HERRERA	1004463187
6.	ANGIE SOFÍA DÍAZ	1005840068
7.	BRITNEY JULIETH QUIROGA SABOGAL	1111042117
8.	CRISLY VIVIANA CASTRO SERRATO	28554809
9.	EDWIN SANTIAGO CASTELLANOS PARRA	1000587588
10.	JESSICA ALEJANDRA BARBOSA	1005815632
11.	JULIANA ZAPATA RIVEROS	1006120129
12.	KAREN VIVIANA MIRANDA DELGADO	1440540584



No.	NOMBRES	No. CÉDULA
13.	KAREN YINETH PÉREZ LOZANO	1110235946
14.	KAROL NATALIA CAMARGO RUIZ	1005911090
15.	LAURA ALEJANDRA ESTRADA	1001297882
16.	LAURA DANIELA MONTOYA QUIROGA	1110562138
17.	LAURA DANIELA ROJAS MASMELA	1110558653
18.	LIZBETH GIANELLA GALVEZ ANDRADE	1006002229
19.	SAHIAN YULIANA REYES	1007816582