

PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR DOCENTE

2023- 2024

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS.

MUNICIPIO DE ITAGÜÍ.

INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Administración de Recursos Educativos elabora el Plan Estratégico de Talento Humano para docentes y directivos docentes del Municipio de Itagüí 2023-2024, de conformidad a lo establecido en la Guía del Ministerio de Educación Nacional y en Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

La Organización de las Naciones Unidas incluyó la “Educación de Calidad” como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su agenda para el 2030. El objetivo No. 4 busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Entre sus fines se encuentra velar por la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas, mediante la promoción y la adopción de estilos de vida saludable, el respeto por los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros.

El derecho fundamental a la Educación es clave para la construcción de sociedades pacíficas, justas, inclusivas; y desarrolladas, además de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación con calidad permite mejorar la calidad de vida y brindar herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo. Podemos decir, entonces, que la educación es la base para mejorar nuestra vida y también para lograr un verdadero desarrollo sostenible

El docente y directivo docente juega un papel primordial en la sociedad y son el recurso humano primordial para garantizar la equidad y calidad en la educación, para lograr la consecución de las metas del ODS 4; toda vez que cumplen una función clave en cuanto a formar, enseñar y transmitir un conocimiento pero además asumen un rol social en cuanto a formar seres humanos, son quienes, desde la escuela, interfieren directamente en la motivación, aspiraciones e inspiraciones así como en la autoestima de sus alumnos, por lo tanto esta dinámica pide una constante actualización académica y comportamental, pero además personas con altos niveles de satisfacción personal y colectiva.

Una buena gestión de la educación se relaciona con el bienestar de los docentes, ya que son la clave para el mejoramiento de la calidad educativa, ello requiere la implementación de políticas, procedimientos y actividades para el manejo de los docentes y directivos docentes de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes de las administraciones local, regional y nacional.

En la labor docente, el papel emocional adquiere gran importancia; siendo un componente clave tanto en el desempeño de la actividad profesional como en el bienestar y/o satisfacción tanto a nivel individual como colectiva, pues sus efectos producen sensaciones en el mismo sujeto y en la comunidad educativa, además emociones positivas tienen gran impacto en el aprendizaje, en el fomento del interés y la curiosidad, y en el desarrollo del pensamiento crítico. En este sentido, resulta un tema de inminente actualidad a la par que interesante desde el punto de vista del desarrollo personal y profesional de la figura del docente.

El bienestar docente individual se puede definir como “una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida”. (Hernández (2002, 30) De esta aportación podemos concretar dos componentes principales del bienestar, los cuales son: la satisfacción con la vida y la evaluación de los efectos positivos y negativos a lo largo del tiempo, es decir que el bienestar docente corresponde a una evaluación realizada por el docente sobre sí mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, en función a su satisfacción con su labor profesional. Esto implica un bienestar físico, mental y social del docente

Barley y Kunda (1992) encontraron que “el buen desarrollo del bienestar laboral influye en la satisfacción y productividad laboral”. Las prácticas inicialmente se centraron en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador; posteriormente en proyectos orientados a modificar las condiciones de trabajo o a ofrecimientos de prestaciones especiales que complementarían los ingresos y condiciones sociales del trabajador; después al logro de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y por último, a las condiciones que mejoraran de manera integral la calidad de vida laboral. 6. Barley, S.R & Kunda G. (1992). Estructura y diseño v/s lealtad y sentimiento. (p.p.135 – 192)

Hoy en día las Entidades se preocupan por crear programas de Bienestar Laboral, esto con el objeto de mejorar la calidad de vida de los empleados y promover la integración entre ellos, este aspecto ha venido cobrando relevancia en el sector educación, pues el Ministerio de Educación Nacional impulsa una Política de Bienestar Laboral orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos docentes y directivos docentes y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función pública y administrativa.

La Gestión del talento humano como política procura optimizar y mejorar la prestación de los servicios, así como un desempeño con resultados óptimos, para ello es conveniente dar importancia a la formación de servidores competentes y satisfechos, es decir, personas que cuenten con conocimientos desde el punto de vista humano, profesional o técnico y social, frente a ello se encuentra que “Los profesores estancados tienden a bajar sus aspiraciones, convertirse en apáticos, establecer lo “justo para pasar el día”...por el contrario, los profesores que se sienten dinámicos, que tienen un sentido de desafío y crecimiento continuo, generalmente aspiran a más, intentan más, expresan un nivel mayor de compromiso con su organización” (McLaughlin, 1988, 34).

La Secretaría de Educación de Itagüí tiene entre sus propósitos propiciar el mejoramiento del bienestar laboral de los docentes, sumando esfuerzos y recursos para inversión en la motivación y en el nivel de compromiso, lo cual se revierte en un mayor crecimiento de los establecimientos educativos enfocándolos desde una perspectiva de desarrollo humano, y una mirada integral a las dimensiones del desarrollo de las personas, siendo más significativo en la medida que logra impactar la calidad de vida.

Estamos convencidos que para que las Instituciones Educativas sean organizaciones con una capacidad continua de adaptación y cambio y que ofrezcan servicios con calidad y equidad, requieren de docentes competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y del servicio público.

Así las cosas, trabajar en pro del fortalecimiento del bienestar y los niveles de satisfacción de los educadores es fundamental desde todo punto de vista: generar espacios de encuentro,

contención, esparcimiento; brindar capacitaciones que les permita actualizarse en las demandas actuales del entorno, tener presente la exigencia emocional constante a la que día a día se ven enfrentados en las aulas de clase y en el entorno escolar en general, puede llevar a transitar con mayor motivación y entusiasmo su labor cotidiana, hecho que sin duda se ve reflejado y repercute en la recepción, aprehensión del conocimiento e interacción que tienen con los estudiantes y colegas, generando en consecuencia mejores resultados no solo a nivel académico si no relacional, de convivencia y desarrollo emocional para las partes involucradas en el proceso de aprendizaje.

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional.

De ahí la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos en cada Secretaría de Educación para todos los docentes y directivos docentes que las conforman, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

El programa de Bienestar Laboral debe pretender 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 y jerarquizando las necesidades de superación (Ministerio de Educación 13 de diciembre de 2021)

ALCANCE

Inicia con la gestión para la vinculación de los servidores públicos de acuerdo con la Estructura Administrativa de la Entidad y termina con las actuaciones administrativas necesarias o requeridas para el retiro del servidor público, aplicando acciones de mejorar Proceso.¹

El Plan Estratégico de Bienestar Docente 2023 – 2024 se formula teniendo en cuenta la política de empleo público, fundamentada en los siguientes pilares:

1. **El mérito:** Como criterio fundamental para la vinculación y la permanencia en el servicio público
2. **Desarrollo Individual y Colectivo de los Servidores:** Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los maestros y directivos, el mejoramiento de condiciones seguras en los entornos laborales y el desarrollo de competencias: permiten potencializar el desarrollo personal y profesional del servidor.
3. **Formación y capacitación:** Ámbito que permite desarrollar habilidades y conocimientos, mejorar la productividad y son elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad

¹ CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: CA-GH-01

4. **Fortalecimiento de la capacidad individual y mejora en los niveles de productividad:** mejoras en el desempeño individual y organizacional, buscar a través de la gestión del talento humano, servidores más productivos, eficaces e íntegros, así como profundizar en la gestión del cambio; como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como en las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante.

El presente plan intenta orientar los procesos de formación y Bienestar Docente de los educadores y directivos que a la fecha se encuentren prestando sus servicios en cada una de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Itagüí, facilitando su desarrollo de competencias, mediante un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente, el mejoramiento de su nivel de vida, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de su capacidad laboral a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la institución.

Propiciar el bienestar laboral de los docentes, es una inversión en la motivación y el nivel de compromiso, que se revierte en un mayor crecimiento de los establecimientos educativos, y si estos procesos se enfocan desde una perspectiva de desarrollo humano, y una mirada integral a las dimensiones del desarrollo de las personas, es aún más significativo en la medida que logra impactar la calidad de vida.

El plan de Bienestar Docente 2023 – 2024 está diseñado para todos los docentes y directivos desde el momento de la posesión, su permanencia y hasta la terminación en la planta de cargos de docentes, directivos docentes de la Secretaría de Educación de Itagüí, cualquiera sea el tipo de nombramiento

ENFOQUE:

- **EL PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR DOCENTE EN EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL Y EL EN PLAN EDUCATIVO MUNICIPAL.**

La subsecretaría de Recursos Educativos brinda apoyo a los procesos Educativos del Municipio de Itagüí, cubriendo las necesidades de las Instituciones Educativas en cuando a personal docente, directivo docente y personal administrativo, contribuye al mejoramiento de los procesos administrativos y técnicos, procurando que impacten la calidad de vida de los docentes, directivos docentes y por ende a la comunidad en general.

En el marco del Plan de Desarrollo Territorial “Itagüí, Ciudad de oportunidades”, y su Línea estratégica 17: Educación con calidad; la Subsecretaría de Recursos Educativos apoya a través del Programa 60: “LA ESCUELA, UNA OPORTUNIDAD PARA ALCANZAR CALIDAD DE VIDA”. Con el objetivo principal de propender que el acceso a la educación en Itagüí sea con calidad y pertinencia.

Se han desarrollado estrategias, con el fin de apoyar la función administrativa y operativa de las Instituciones Educativas, enfatizando en el bienestar de los docentes como actores formadores en la comunidad educativa, reconociendo su labor como principal eje transformador.

Cómo gran objetivo de gestión se ha tenido como Meta de resultado, garantizar en un 100% la prestación del servicio educativo dando forma al programa: “LA ESCUELA, UNA OPORTUNIDAD PARA ALCANZAR CALIDAD DE VIDA”.

PLAN DE DESARROLLO 2020 – 2023 - ITAGÜÍ, CIUDAD DE OPORTUNIDADES

LÍNEA 17 COMPROMISO POR EL TEJIDO SOCIAL PARA EL SER, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD.

Meta de Resultado	Nombre del Programa	Producto	Indicador de Producto	Unidad	Meta Cuatrienio 2020-2023	Tendencia del Indicador	Unidad Administrativa Responsable
Garantizar en un 100% la prestación del servicio educativo	La escuela, una oportunidad para alcanzar calidad de vida	Diagnóstico de clima laboral en la Instituciones educativas oficiales	Instituciones educativas oficiales con diagnóstico de clima laboral.	Porcentaje	100	Incrementar	Secretaría de Educación
		Intervención para mejorar los procesos administrativos y la calidad de vida en las instituciones educativas	Instituciones educativas oficiales intervenidas para mejorar los procesos administrativos y la calidad de vida.	Porcentaje	100	Incrementar	
		Nómina y contribuciones inherentes a la nómina para directivos, docentes y administrativos	Nóminas pagadas oportunamente a los directivos, docentes y administrativos	Porcentaje	100	Incrementar	
		Instituciones educativas como entorno seguro (emergencia de la Covid 19) y protector.	Instituciones educativas con entorno seguro (emergencia de la COVID-19) y protector implementadas.	Porcentaje	100	Incrementar	

Fuente: PDT. Plan de Desarrollo Territorial.

Plan Educativo Municipal (PEM) 2014 - 2023 “Itagüí Educada, Incluyente Sostenible e Innovadora”

El PEM fue adoptado como política pública por los 10 de su vigencia por el Acuerdo N.º 020 de 2014. En relación con la formación de docentes y directivos docentes se encuentran los siguientes proyectos que hacen parte del Programa L2P1 Itagüí humana, competitiva y global; programa que está inmerso en la Línea Estratégica 2: **Calidad Educativa de cara a los retos contemporáneos**; los Proyectos son:

- L2P1A Innovaciones educativas
- L2P1B Formación en procesos de investigación
- L2P1C Desarrollo pensamiento lógico - matemático
- L2P1D Plan de lectura, escritura, oralidad y red de bibliotecas escolares PILEO-ITAGÜÍ
- L2P1E Lúdica para el aprendizaje (ejecución completada a 2019)
- L2P1F EducArte para la creatividad (ejecución completada a 2019)

OBJETIVOS PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar el nivel de vida de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos del municipio de Itagüí por medio de la capacitación y desarrollo de sus competencias, así como satisfacción de sus necesidades, de la adaptación o la integración social laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto, un mejoramiento del servicio.

OBJETIVOS ESPECIFICOS PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Dignificar y profesionalizar al personal al servicio de la educación.
- Fortalecer la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes.
- Generar en los docentes y directivos docentes, un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Conocer los aspectos generales que generan satisfacción e insatisfacción en los Directivos docentes y los docentes.
- Fomentar en los docentes y directivos docentes sentido de pertenencia, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte al ambiente laboral en los establecimientos educativos.
- Establecer un plan de reconocimientos simbólicos e incentivos no pecuniarios, para Docentes, y directivos docentes de los establecimientos educativos, que promuevan la cultura organizacional de la entidad.
- Propender por el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en los diferentes campos de la vida laboral como la higiene, la seguridad en el trabajo, la gestión del riesgo, el desarrollo personal y el clima laboral de todos los Docentes y Directivos Docentes
- Favorecer el desarrollo integral de los docentes y directivos docente, crecimiento personal, trabajo en equipo, se brindarán espacios de sano esparcimiento, promoción de resolución pacífica de conflictos, desarrollo de habilidades artísticas, práctica del deporte, la recreación y la cultura, hábitos de vida saludable, uso adecuado del tiempo libre, sentido de pertenencia hacia la institución, ambientes de convivencia y espacios de reflexión, entre otras competencias comportamentales en los docentes y directivos docentes en pro de la apropiación de la cultura organizacional y el mejoramiento del clima Laboral

RESPONSABLE:

La Secretaría de Educación a través de la Subsecretaría de Administración de Recursos Educativos es la responsable de la formulación, ejecución y seguimiento de los procesos y procedimientos que hacen parte del plan estratégico del Talento Humano para docentes y directivos docentes adscritos a la planta de cargos del Municipio de Itagüí.

ESFERAS PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Esfera Personal

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en todas las áreas de su vida.

La esfera del bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral lo cual busca trascender en el desarrollo humano integral, una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, y se relaciona con tres (3) factores:

1. Características específicas: autonomía, variedad de tareas, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades
2. Prácticas en el trabajo: trabajo en equipo, solución de problemas, programas de inducción y reinducción, sistemas de comunicación.
3. Factores que afectan el entorno. Relaciones con los directivos, relaciones entre pares, seguridad del empleo, toma de decisiones, relación con los externos, horarios, cargas y estrés, sobre carga laboral.

En esta esfera se tendrán en cuenta aspectos tales como:

- Deportivos y recreativos.
- Culturales y artísticos
- Programas de prevención y promoción en salud
- Promoción y prevención en Salud mental
- Programas de vivienda.
- Formación:
- Talleres para el fortalecimiento de cada una de las competencias individuales de los docentes.
- Desarrollo de proyectos de vida.
- Desvinculación Laboral Asistida
- Incentivos:

Esfera socioafectiva y familiar.

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

- Acompañamiento en temas de seguridad social integral
- Recreación y Cultura
- Programas de participación con su grupo familiar
- Actividades que fomenten el compartir en familia
- Actividades ecológicas.
- Talleres grupales que apunten al mejoramiento de competencias afectivas.

Esfera ocupacional

Tiene con fin primordial el garantizar que el servidor pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a su Entidad un trabajo eficiente

El trabajo en el ambiente laboral se articula entre la seguridad de la organización el bienestar de quienes la integran, un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se busca la calidad de vida y la productividad.

La Organización mundial de la salud define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo

Cabe señalar, que la salud laboral o el bienestar laboral, hacen referencia a la salud y a la seguridad física, mental y social en la que se desenvuelven los miembros de la organización, para el caso que nos ocupa, los educadores y directivos, esto es con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar riesgos de enfermedades o accidentes laborales, tomando en cuenta que la salud, física y mental es una de las dimensiones que contribuye a que los seres humanos tengan una calidad de vida y más aún el ámbito laboral, un buen estado de salud permite un adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir y mantener un adecuado bienestar. 2

- Medición continua del clima laboral
- Mejoramiento del clima laboral
- Implementación y desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Implementación del Plan de Gestión Integral del Riesgo Escolar.
- Talleres y actividades que fomente la motivación.

² Cobo Martín, José María y López Refojos, Lucia (2011)

CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Ambiente físico:</i>	<i>Características estructurales:</i>	<i>Ambiente social:</i>	<i>Características personales:</i>	<i>Comportamiento organizacional:</i>
<ul style="list-style-type: none"> • comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera. 	<ul style="list-style-type: none"> • que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera. 	<ul style="list-style-type: none"> • compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

Fuente: Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. – Universidad de Antioquia. Revista Electrónica.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

La Secretaría de Educación de Itagüí cuenta con un El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) cuyo instrumento es fundamental en la gestión educativa, dado que recoge las necesidades de formación, capacitación y actualización de docentes y directivos para determinar estrategias de cualificación que impacten en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes y en el desarrollo profesional de los maestros.

En el mismo sentido el documento “Referentes técnicos para la cualificación del talento humano que trabaja con la primera Infancia” (MEN, 2014) señala la importancia de incluir en los planes de formación docente a los maestros de preescolar con formación pertinente a las características de la educación integral en la primera infancia. Asimismo el “Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política” del MEN (2013) desarrolla las características a contemplar en los procesos de formación docente, los cuales deben estar transversalizados siempre por la pedagogía, la investigación y la evaluación como ejes fundamentales de la educación, del mismo modo puntualiza que los programas de formación docente deberán cumplir las siguientes condiciones: “estar relacionados con el área de formación de los educadores, constituir complementación pedagógica, investigativa y disciplinar, y facilitar la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional”. Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política, Pag 101.

La formación en servicio es la oportunidad que tiene el educador para afianzar sus apuestas por la educación y consolidar su decisión de ser un intelectual de la pedagogía, por tanto su vivencia como educador exige además de cualificación continua: reflexión, sistematización y socialización de la experiencia educativa y pedagógica como aspectos formativos de alto valor; asimismo la formación en servicio está orientada principalmente a una formación acorde con los requerimientos del quehacer pedagógico contextualizado a las particularidades del entorno.

Objetivo general Plan de Formación: Fortalecer las competencias pedagógicas, disciplinares y socioemocionales de los Docentes y Directivos docentes a través de procesos de formación y

cualificación que promuevan calidad y pertinencia en el servicio educativo que brindan las 24 Instituciones Educativas Oficiales del Municipio.

METAS E INDICADORES DE FORMACION DOCENTE 2020 - 2023

A partir del Plan de Desarrollo Municipal “Itagüí, Ciudad de Oportunidades 2020-2023 y del Plan Educativo Municipal “PEM 2014-2023”, se trazan las siguientes metas e indicadores de producto para atender la formación docente de que trata el presente PTFD.

- 50% de Docentes y Directivos Docentes formados en competencias pedagógicas y/o socioemocionales que promuevan calidad y pertinencia en el servicio educativo:
Número de docentes convocados para cualificación / número de docentes participantes en formación disciplinar, investigativa, pedagógica y/ socioemocional.

- 50% de Docentes y Directivos Docentes formados en el uso y apropiación de TIC
Número de docentes convocados a formación en TIC / número de maestros que acceden a formación en uso y apropiación de TIC

- 24 becas de posgrado entregadas a los docentes del Municipio
Número de becas de posgrado ofertadas / número de docentes beneficiados con becas de formación posgradual

- El 90% de los docentes y directivos docentes se beneficien de alguno de los procesos de formación que se adelanten en el marco del plan
Número de convenios celebrados para realizar programas de formación.
Número de formaciones proyectadas / número de formaciones realizadas
Número de docentes y directivos que califican sobresaliente los procesos de formación / número de docentes y directivos que participan de procesos de formación

INCENTIVOS: El servidor público no solo distribuye y regula técnicamente para cumplir un propósito o darle respuesta a una problemática, la naturaleza de su acción es también práctico-moral. El servicio público es un acto de reconocimiento, y como tal tiene un contenido ético inherente que es preciso rescatar en pro de fortalecer su accionar y de enaltecer la labor de los servidores públicos

COMPONENTE DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- **INDUCCIÓN.** Es el proceso que se hace al servidor público que ingresa a la entidad, para iniciar su integración a la cultura organizacional en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y funciones, la misión de la entidad y las funciones de su rol y las características propias de cada Institución Educativa, entre otros aspectos.
- **REINDUCCIÓN** Actividad realizada a todo el personal cada dos años o cuando se presente un cambio o modificación en cualquiera de los asuntos referidos al cumplimiento y mejora de los objetivos institucionales, que afecte el desempeño laboral.

- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL):** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos, conforme al diagnóstico de necesidades y a los recursos existentes de conformidad con las medidas de austeridad en el gasto público.
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. Es la capacitación que se recibe a través de medios masivos de información.
- **EDUCACIÓN FORMAL** Es impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos. Va dirigida a la profesionalización docente.

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Misión

Impulsar el desarrollo armónico del territorio enmarcado en las demandas del progreso, para garantizar la provisión de bienes y servicios de consumo colectivo esenciales para una vida digna, permitiendo posibilitar el desarrollo de sus habitantes a escala humana, social y cultural; y promover espacios de participación, solidaridad, honestidad, transparencia y respeto por las diferencias, en el ámbito de los principios, derechos y deberes ciudadanos.

Visión

En 2023 lograremos la transformación digital de la ciudad, incursionando en las nuevas economías: economía creativa, economía 4.0, economía circular, sin dejar de lado apoyar la economía solidaria y el empresarismo social y cultural, hacer de Itagüí una ciudad inteligente y competitiva donde el ciudadano esté más cercano haciendo uso de las herramientas tecnológicas que hoy tenemos en el mundo global, con una seguridad restablecida que gozará de las mejores calificaciones, logrando incorporar al desarrollo territorial, la protección y conservación del medio ambiente, y el urbanismo social.

Principios y Valores Institucionales:

Los principios constituyen la filosofía que orienta la actuación de la Administración Municipal de Itagüí, acorde a los principios que enmarcan la función pública:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo con mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

CONTEXTO INTERNO

EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA

Desde marco normativo se plantean una serie de interacciones que deben entenderse siempre de manera articulada pues buscan la construcción de un sistema moderno, eficiente y que se base en la racionalidad administrativa.

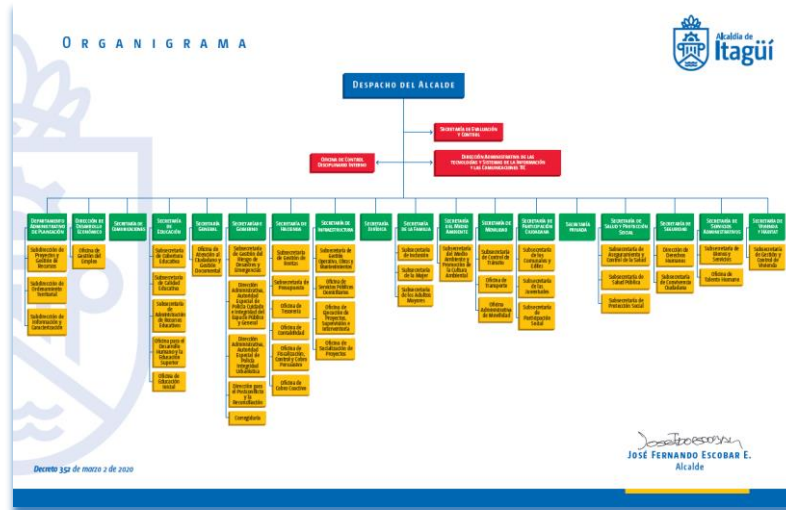
el sistema de empleo público tiene siete (7) pilares sobre los que se edifica, a saber: mérito, transparencia, moralidad, eficacia, imparcialidad, celeridad e igualdad. Estos pilares son los garantes del sistema en dos niveles, primero porque son los que lo legitiman a nivel social y segundo enmarcan la relación de los ocho (8) componentes del sistema con los actores institucionales del empleo público³



Estructura Orgánica del Municipio de Itagüí.:

La estructura organizacional del Municipio de Itagüí está compuesta por: El despacho del Alcalde, El Departamento Administrativo de Planeación, 17 Secretarías de Despacho, la Dirección de Desarrollo Económico y la Oficina de Control Disciplinario Interno (ver Imagen)

³ Documento Política de Empleo Público Función Pública 2018, CNSC y ESAP).



FUENTE: PAGINA WEB ALCALDIA DE ITAGUI.

Secretaría de Educación

El objetivo de la Secretaría de Educación es garantizar la prestación del servicio básico de educación en el Municipio de Itagüí, mediante la evaluación, control y mejoramiento permanente de la calidad del sistema educativo municipal.

Subsecretaría de Administración de Recursos Educativos:

El objetivo de la Subsecretaría Administración de Recursos Educativos, es garantizar el adecuado funcionamiento del sistema educativo mediante la eficiente operación de los procesos de adquisición de bienes y servicios, contratación, gestión humana, gestión financiera y la administración de infraestructura física.

Conformación interna Secretaría de Educación:

La secretaria de Educación del Municipio está conformada por

- El secretario de Educación
- Tres Subsecretarias a saber
 - a) Subsecretaría de Calidad Educativa
 - b) Subsecretaria de administración Recursos Educativos
 - c) Subsecretaria de Cobertura Educativa
- Dos Oficinas
 - a) Oficina de Educación Inicial
 - b) Oficina de Educación Superior.

Las Instituciones Educativas del Municipio de Itagüí son 24 con 37 Sedes como se detalla a continuación.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	SEDE	CODIGO DANE	UBICACIÓN
CONCEJO MUNICIPAL	CONCEJO MUNICIPAL	105360000024	Urbana
CONCEJO MUNICIPAL	CONCEJO MUNICIPAL SEDE PRIMARIA	105360000555	Urbana
SAN JOSE	SAN JOSE	105360000083	Urbana
SAN JOSE	SAN JOSE SEDE PRIMARIA	105360000121	Urbana
PEDRO ESTRADA	PEDRO ESTRADA	105360000105	Urbana
ESTEBAN OCHOA	ESTEBAN OCHOA	105360000253	Urbana
ESTEBAN OCHOA	SEDE GERMAN RESTREPO	105360001381	Urbana
ESTEBAN OCHOA	SEDE BARRIO TRIANA	105360002698	Urbana
ENRIQUE VELEZ	ENRIQUE VELEZ	105360000288	Urbana
ENRIQUE VELEZ	ENRIQUE VELEZ SEDE ARNULFO FLOREZ	105360000334	Urbana
ENRIQUE VELEZ	ENRIQUE VELEZ SEDE PROVIDENCIA	105360000407	Urbana
ANTONIO JOSE DE SUCRE	ANTONIO JOSÉ DE SUCRE	105360000296	Urbana
JOHN F. KENNEDY	JOHN F. KENNEDY	105360000318	Urbana
ISOLDA ECHAVARRIA.	ISOLDA ECHAVARRIA.	105360000385	Urbana
JUAN NEPOMUCENO CADAVID	JUAN NEPOMUCENO CADAVID	105360000415	Urbana
EL ROSARIO	EL ROSARIO	105360000431	Urbana
FELIPE DE RESTREPO	FELIPE DE RESTREPO	105360000474	Urbana
ORESTE SINDICI	ORESTE SINDICI	105360000491	Urbana
AVELINO SALDARRIAGA	AVELINO SALDARRIAGA	105360000628	Urbana
AVELINO SALDARRIAGA	AVELINO SEDE UNION	105360000903	Urbana
AVELINO SALDARRIAGA	SEDE OLIVARES	105360001560	Urbana
LUIS CARLOS GALAN	LUIS CARLOS GALAN	105360000857	Urbana
DIEGO ECHAVARRIA MISAS	DIEGO ECHAVARRIA MISAS	105360001055	Urbana
MARIA JESUS MEJIA	MARIA JESUS SEDE PRIMARIA	105360000393	Urbana
MARIA JESUS MEJIA	MARIA JESUS MEJIA	105360001063	Urbana
SIMON BOLIVAR	SIMON BOLIVAR	105360001098	Urbana
LOMA LINDA	LOMA LINDA	105360001357	Urbana
CARLOS ENRIQUE CORTES	CARLOS ENRIQUE CORTES	105360001390	Urbana
MARCELIANA SALDARRIAGA	MARCELIANA SALDARRIAGA	105360001934	Urbana
BENEDIKTA ZUR NIEDEN	BENEDIKTA ZUR NIEDEN	105360002141	Urbana
CIUDAD ITAGUI	CIUDAD SEDE TABLAZO	105360001004	Urbana
CIUDAD ITAGUI	CIUDAD ITAGUI SEDE MARIA BERNAL	105360001179	Urbana
CIUDAD ITAGUI	CIUDAD ITAGUI - SEDE PRINCIPAL	105360002299	Urbana
LOS GOMEZ	LOS GOMEZ SEDE AJIZAL	105360001161	Rural
LOS GOMEZ - SEDE PRINCIPAL	LOS GOMEZ - SEDE PRINCIPAL	205360000151	Rural
MARIA JOSEFA ESCOBAR -	JUAN ECHEVERRY ABAD	105360000172	Rural
MARIA JOSEFA ESCOBAR - SEDE PRINCIPAL	MARIA JOSEFA ESCOBAR - SEDE PRINCIPAL	205360001254	Rural

ENTORNO

- **Contexto de la Organización:**

Es propósito de la administración actual del Municipio de Itagüí el mantenimiento de un Sistema Integrado de Gestión (SIGI), compuesto por: El Sistema de Gestión de la Calidad el Sistema de Control Interno (SCI); y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y otros sistemas complementarios, para la optimización y mejoramiento continuo de los procesos Institucionales y la generación de una cultura de calidad, autocontrol y compromiso con el servicio público y la atención eficiente de las necesidades de la comunidad, como herramienta de gestión sistemática y transparente que le permita evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a su cargo.

- **Mercado Laboral:**

Definido mediante las especificaciones técnicas determinadas por la ley y Las competencias (educación, formación, habilidades y experiencia) del personal docente y directivo docente

vinculados a las Instituciones Educativas del Municipio de Itagüí; se encuentran en la Resolución del Ministerio de Educación Nacional No 003842 del 18 de marzo del 2022 Por el cual se adopta el nuevo Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de Directivos Docentes y Docentes del Sistema Especial de Carrera Docente y se dictan otras disposiciones”

▪ **Comportamiento de los docentes, directivos docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas:**

En este aspecto la Secretaria de Educación consciente de las necesidades que se requieren intervenir para suplir las necesidades en la Instituciones Educativas tiene como finalidad revisar específicamente los perfiles y competencias individuales; además se esfuerza en el desarrollo del bienestar docente mediante una amplia oferta de actividades que contribuyan a lo obtención de los resultados perseguidos y aun clima de trabajo que motiven al docente, directivos docente y administrativo que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales.

▪ **Comportamiento de los docentes, directivos docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas:**

En este aspecto la Secretaria de Educación consciente de las necesidades que se requieren intervenir para suplir las necesidades en la Instituciones Educativas tiene como finalidad revisar específicamente los perfiles y competencias individuales; además se esfuerza en el desarrollo del bienestar docente mediante una amplia oferta de actividades que contribuyan a lo obtención de los resultados perseguidos y aun clima de trabajo que motiven al docente, directivos docente y administrativo que garanticen el cumplimiento de los objetivos institucionales.

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL:

La secretaria de Educación del Municipio de Itagüí realiza los procesos de ingreso a la carrera docente mediante el concurso de mérito y sus garantías constitucionales a través del reclutamiento abierto, los procesos de selección y los límites a la discrecionalidad para el ingreso al servicio público.

Concurso de méritos desarrollados: En el año 2018 se realizó concurso de méritos y actualmente se surte otro concurso que está en proceso con 179 vacantes definitivas.

Caracterización de la Población:

Empleos:

DENOMINACION DEL CARGO	PLANTA NECESIDADES
DOCENTES	1151
DOCENTE DE AULA	1094
DOCENTE DE ORIENTADOR	24
DOCENTE DE JORNADA ÚNICA	33
DOCENTES DIRECTIVOS	87
RECTORES	24
COORDINADORES	62
DIRECTOR DE NÚCLEO	1
ADMINISTRATIVOS	29

Perfiles según el área:

Etiquetas de fila	Cuenta de AREAEDUCATIVA
Ciencias Economicas y Politica	2
Ciencias Naturales Fisica	18
Ciencias Naturales Quimica	28
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	68
Ciencias Sociales	86
Educ. Artistica - Artes Plasticas	31
Educ. Etica y en Valores	12
Educ. Fisica Recreacion y Deporte	37
Educ. Religiosa	15
Filosofia	9
Humanidades y Lengua Castellana	107
Idioma Extranjero Ingles	81
Matematicas	115
Media Técnica	21
Preescolar	80
Primaria	370
Tecnologia de Informatica	45
Total general	1125

Distribución de la población por sexo:

POR SEXO	
FEMENIDO	MASCULINO
805	450

Distribución de la población por escalafón docente.

ESCALAFON 2277	ESCALAFON 1278	
285	948	1233

Etiquetas	Cuenta de GRADO
8	2
10	1
12	6
13	26
14	250
1A	13
1B	7
1C	5
2A	222
2AE	49
2AM	48
2B	67
2BE	63
2BM	68
2C	37
2CE	28
2CM	33
2D	11
2DE	13
2DM	13
3AD	1
3AM	135
3BM	61
3CM	46
3DM	28
(en blanco)	
Total genera	1233

Caracterización por nivel de educación

Etiquetas de fila	Cuenta de NIVELEDUACION
Bachiller Pedagógico	1
Doctorado en Educación	1
Especialización en Educación	42
Especialización en otras áreas	354
Licenciado	293
Magister en Educación	167
Magister otras áreas	277
Normalista Superior	22
Profesional	74
Técnico o tecnólogo en Educación	1
Tecnólogo	1
(en blanco)	
Total general	1233

Caracterización por tipo de vinculación

NIVEL DE VINCULACIÓN	
DOCENTES DE AULA	
PROPIEDAD	899
PROVISIONALIDAD VACANCIA DEFINITIVA	226
PROVISIONALIDAD VACANCIA TEMPORAL	19
PERIODO PRUEBA	0
DOCENTES ORIENTADOR	
PROPIEDAD	23
PROVISIONALIDAD VACANCIA DEFINITIVA	1
PROVISIONALIDAD VACANCIA TEMPORAL	1
DIRECTIVOS DOCENTES	
COORDINADOR	
PROPIEDAD	60
PROVISIONALIDAD VACANCIA DEFINITIVA	1
PROVISIONALIDAD VACANCIA TEMPORAL	1
RECTOR	
PROPIEDAD	23
PROVISIONALIDAD VACANCIA DEFINITIVA	1

MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia 1991
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 115 de 1994. Ley General de Educación
- Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario - Función Pública.
- Decreto Nacional 1075 de 2015 Decreto Único Reglamentario - Educación.
- Ley 1821 de 30 de diciembre de 2016 Edad de retiro forzoso
- Decreto Nacional 3020 del 2010: Criterios y procedimientos para organizar las plantas de personal docente y administrativo del servicio educativo estatal que prestan las entidades territoriales
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto Nacional 2813 de 2000 Reglamenta el artículo 13 de la Ley 584 de 2000.
- Decreto Ley Nacional 2277 de 1979 Normas sobre el ejercicio de la profesión docente.
- Decreto Nacional 1278 de 2002 Estatuto de Profesionalización Docente
- Decreto 1272 de julio del 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación
- Decreto Nacional 3238 de 2004. Concursos que rigen para la carrera docente y se determinan criterios, contenidos y procedimientos para su aplicación.
- Resolución Nacional 6312 de 2015. Dispone el funcionamiento del aplicativo para la provisión de vacantes definitivas de cargos docentes mediante nombramiento provisional.
- El Decreto 1655 de 2015 reglamenta el Artículo 21 de la Ley 1562 de 2012: S Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones
- Resolución del Ministerio de Educación Nacional No 003842 del 18 de marzo del 2022 Por el cual se adopta el nuevo Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de Directivos Docentes y Docentes del Sistema Especial de Carrera Docente y se dictan otras disposiciones”
- Plan de Desarrollo Municipal 2020 – 2023 LA ESCUELA, UNA OPORTUNIDAD PARA ALCANZAR CALIDAD DE VIDA

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

“La principal dimensión del modelo integrado de planeación y gestión MIPG es el Talento Humano y se considera como el corazón del modelo; por ello la importancia de adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, toda vez que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

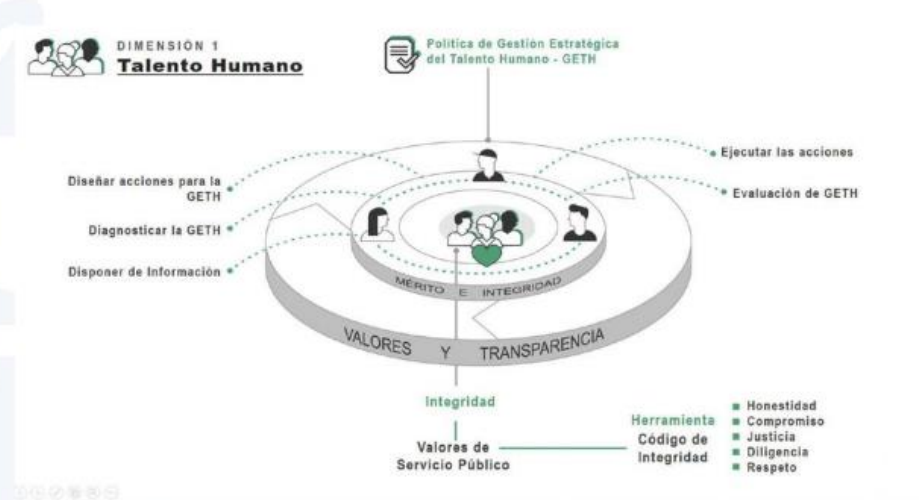
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

En la gráfica Nro. 01, se puede apreciar el funcionamiento de la dimensión del talento humano del Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG.



La política de gestión estratégica del Talento Humano está conformada a su vez por plan institucional de capacitación, el plan institucional de bienestar, el plan de vacantes, el plan de previsión de recursos y el plan anual en seguridad y salud en el trabajo. La política de integridad está conformada por los valores del servidor público: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, los cuales se socializan y apropian a través de la caja de herramientas.

El proceso de gestión estratégica de Talento Humano de la entidad profundiza el ciclo de vida del servidor (ingreso, permanencia y retiro) a través de sus procedimientos teniendo en cuenta el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA).⁴

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

⁴ Plan Estratégico de Talento Humano, 2023, Municipio de Itagüí – Secretaría de Servicios Administrativos – Oficina Talento Humano.

Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En el año 2021 Se realizaron las encuestas a los docentes y directivos docentes de cada una de las Instituciones Educativas de conformidad a lo establecido por el DAFP, posteriormente por un grupo interdisciplinario de profesionales se realizaron los diagnósticos:

Docentes y Directivos Docentes LE	Rector Instituciones Educativas	Nº de Cargos	Nº de respuestas	Porcentaje
Institucion Educativa Antonio Jose De Sucre	Myriam Rocío Correa Arroyave	49	49	100%
Institucion Educativa Avellino Saldarriaga	Fernando León García Jaimés	65	52	80%
Institucion Educativa Benedikta Zur Nieden	Walter Del Valle Montoya	58	52	90%
Institucion Educativa Carlos Enrique Cortes	Gregorio Antonio Mena Orejuela	23	22	96%
Institucion Educativa Ciudad Itagüí	Sergio Bultrago Álvarez	48	44	92%
Institucion Educativa Concejo Municipal De Itagüí	Carlos Dubier Taborda	71	59	83%
Institucion Educativa Diego Echavarría Misas	Juan Ricardo Caro Riaño	73	75	103%
Institucion Educativa El Rosario	Luis Fernando Rodríguez Vásquez	40	36	90%
Institucion Educativa Enrique Vélez Escobar	Ángela María Álvarez Londoño	78	74	95%
Institucion Educativa Esteban Ochoa	Andrés Felipe Serna	53	45	85%
Institucion Educativa Felipe De Restrepo	Ángela Del Socorro Fídez Ríos	44	36	82%
Institucion Educativa Isolda Echavarría	John Jairo Parra Herrera	32	33	103%
Institucion Educativa Jhon F Kennedy	Luis Elias Duarte Vasquez	42	38	90%
Institucion Educativa Juan Nepomuceno Cadavid	Héctor Ángel Serna	56	51	91%
Institucion Educativa Loma Linda	Mary Sol Cano Mejía	45	36	80%
Institucion Educativa Los Gomez	Gloria Lilliana Torres Castaño	48	41	85%
Institucion Educativa Luis Carlos Galán Sarmiento	Jorge Humberto Sánchez Franco	45	55	122%
Institucion Educativa Marceliana Saldarriaga	Fernando Adolfo Barrera Barrera	66	59	89%
Institucion Educativa María Jesús Mejía	Diga Amparo Betancur Arenas	38	35	92%
Institucion Educativa María Josefa Escobar	William Echavarría Aguilár	61	58	95%
Institucion Educativa Orestes Sindici	Jhon Jairo Hernández Piza	62	65	105%
Institucion Educativa Pedro Estrada	Gabriel Darío Medina Ríos	41	40	98%
Institucion Educativa San José	María Eugenia Mira Ríos	72	67	93%
Institucion Educativa Simon Bolívar	María Eugenia Arenas Rojas	39	21	54%
Secretaría De Educación (Director de Núcleo)	Jairo de Jesús Madrid Gil	1		
Total general			1250	

Se cuenta con 24 Diagnósticos de clima laboral de las Instituciones Educativas oficiales, encontrando que:

- Cada Institución Educativa tiene sus propias fortalezas, debilidades, dificultades y oportunidades, así como diferente gestión de liderazgo y de adaptación, por lo tanto las intervenciones serán de conformidad a lo encontrado en cada uno de los diagnósticos y no podrá existir un solo plan de intervención sino 24 planes que apunten a las necesidades y contextos propios de cada establecimiento.
- No obstante, al analizar por los psicólogos que fueron contratados para las actividades de diagnóstico e intervención de clima laboral en las 24 Instituciones Educativas se encontraron algunas situaciones similares tales como.

Percepción de desajuste evidente en el manejo y despliegue de los procesos pedagógicos dentro de las aulas de clase y así mismo, en los entornos laborales de las comunidades educativas. Esto como consecuencia de dos años de cambios abruptos, contingencias y reaprendizaje, para muchos docentes y directivos docentes fue realmente difícil adaptarse al uso de las TICS durante la pandemia; otros, tuvieron mayor ajuste, pero sin duda alguna, el trabajo se vio multiplicado generando una exacerbación de sintomatología de corte psicosomático: dolores de cabeza frecuentes, náuseas, gastroenteritis, entre otros. A esto se le suman los procesos de duelo que quizá muchos de los docentes y directivos docentes están atravesando por la pérdida de un familiar o persona cercana por covid-19 y la sensación de incertidumbre que la situación ha acarreado. En consecuencia, es notable el aumento significativo de la aparición de características propias de condiciones como la ansiedad y la depresión.

Actualmente, en la Escuela, no se cuenta con un plan enfocado en la contención y direccionamiento de las nuevas necesidades que se han venido evidenciando respecto a salud mental, consecuencia del confinamiento y demás situaciones experimentadas durante los años 2020 y 2021. La convivencia escolar pos pandemia, ha sido el reflejo de la complejidad y a su vez de la urgencia de poner en marcha acciones que vayan encaminadas al trabajo de la integridad del ser: tanto estudiantes como docentes, reclaman ser contenidos, escuchados, acogidos; las personas están más irascibles, sensibles, les cuesta la interacción con el otro. Se desvirtuó la comunicación asertiva. Se ha olvidado la importancia del otro en la construcción de tejido social.

Así las cosas, el panorama actual respecto a salud mental en las comunidades educativas es preocupante, urge disponerse para un trabajo contextualizado, que se enfoque en las verdaderas necesidades de aquellos agentes responsables de acompañar a los niños y adolescentes del municipio en su formación.

El tema del autocuidado, de la ayuda mutua tiene poca presencia, es importante acompañar a las I.E en la toma de conciencia frente al cuidado de quienes construyen comunidad a partir de su labor docente. Las estrategias de afrontamiento son casi nulas, los profesores se han quedado sin herramientas para atender las demandas de los estudiantes de hoy.

Responder a lo administrativo es importante, pero es fundamental tener presente de dónde parten las actuales dificultades que se reflejan en la desmotivación, falta de sentido de pertenencia y agotamiento, generando conflictos constantes, e incluso incapacidades que afectan directamente la prestación del servicio educativo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las Secretaría de Educación realizará seguimiento al estado de implementación y eficacia del Plan, tomándose los correctivos o ajustes requeridos, en caso de ser necesario, para lograr su alineación con las prioridades institucionales.

La evaluación se realizará a través de los planes de acción anuales que darán cumplimiento al presente plan

El tablero de indicadores de gestión y cumplimiento se realizarán al plan de acción anual

Tal y como lo indica la etapa de la GETH denominada: evaluación de las acciones implementadas en la gestión estratégica del talento humano (GETH) en este capítulo se describe la información relacionada con: Plan de vacantes, Plan de bienestar estímulos e incentivos, Plan de capacitación, Plan de seguridad y salud en el trabajo y con el plan de asistencia técnica emitido por el MEN.

GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA
SECRETARIO DE EDUCACIÓN

MARÍA ROSA LAVERDE SERNA
PU Recursos Educativos

PAULA ANDREA PÉREZ ARROYAVE
PU Recursos Educativos